
مدیریت
و حقوق
مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحیم

مدیریت و حقوق

نویسنده:

www.modiryar.com

ناشر چاپی:

www.modiryar.com

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

مدیریت و حقوق

مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت و حقوق/ www.modiryar.com
ناشر: www.modiryar.com
مشخصات نشر دیجیتالی:اصفهان:مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان ۱۳۹۱.
مشخصات ظاهری:نرم افزار تلفن همراه , رایانه
موضوع:مدیریت - حقوقی

تمرکز و عدم تمرکز در حقوق اداری ایران

تمرکز و عدم تمرکز در حقوق اداری ایران

در حقوق اداری ،اداره کشورها با دو نوع سیستم رایج در تمامی نقاط جهان صورت می گیرد اول تمرکز دوم عدم تمرکز .از آنجایی که طراحی یک سیستم برای استفاده توسط شخصیت حقیقی (انسان) صورت می گیرد طبیعی است که سیستم اداری تمرکز و عدم تمرکز هم دارای محاسن فراوان و همچنین معایب مشخصی می باشد که قابل نقد و بررسی است.ما در ابتدا باید مفاهیم تمرکز و عدم تمرکز را شرح دهیم و سپس پس از تفهیم دو واژه مذکور (تمرکز و عدم تمرکز) به نقد محاسن و معایب آن بپردازیم .تمرکز اداری :
نوعی از گرداندن و اداره جامعه است که در آن معمولاً مرکز ثقل وجود دارد یعنی در این نظام (سیستم اداری)تمرکز در مرکزقرار دارد و انجام هر فعالیت اداری مستلزم اجازه و دستور از مرکز می باشد و بصورت خود سرانه در سیستم مذکور آزادی عمل صرف دردستگاههای اداری وجود ندارد . می توان حتی به صورت مثال اینگونه این مطالب را عنوان کرد که مرکز در حکم مافوق است و بخشها و شهرستانهای دیگر در حکم مادون . مادون بدون اجازه از مافوق حق انجام عمل اداری خودسرانه را ندارد مثال بارز این سیستم اداری در کشور خودمان ایران به وضوح مشاهده می شود به این که تهران به عنوان پایتخت ایران مرکز ثقل اداری ،سیاسی ،فرهنگی ،اجتماعی ،هنری ،ورزشی و........محسوب می شود(که ما در اینجا فقط راجع به مرکز ثقل اداری در نظام تمرکزصحبت خواهیم کرد.)در نظام (سیستم اداری) تمرکز اداری امور تحت یک فرماندهی است و امور کشور از یک مرکز توسط وزیران که مقامات عالی تصمیم گیرنده در دستگاه دولتی هستند و معمولاً در پایتخت مستقرند اداره می شود.در این نوع از سیستم اداری مثلاً اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی تهران مصوبات و قوانینی را در پایتخت به تصویب می رسانند و سپس به ادارات فرهنگ و ارشاد اسلامی در تمامی شهرستانهای ایران این مصوبات به صورت کتبی ابلاغ می گردد تا طبق ضولبط اداری مشخص و مکتوب در مرکز ثقل (تهران) عمل نمایند. تصویب و عمل اداری جدید و خودسرانه در نظام تمرکز در شهرستانها امکان پذیر نیست .در این نظام وحدت شخصیت حقوقی واضح است و جای هیچ شک وشبه ای را باقی نمی گذارد. رابطه مادون (زیر دست) در مقابل مافوق (بالا دست)تعریف شده است و مادون در صورت تخلف مطمئناً مجازات اداری خواهد شد و اگر این تخلف بزرگ باشد حتی می توان پرمنده وی را(متخلف) به دیوان عدالت اداری ارجاع داد. یکی دیگر از امتیازات این نظام اداری نظارت و کنترل سلسله مراتب اداری که شلمل اختیاراتی است که قانون گذار به مقامات اداری داده تا نظم و یکپارچگی را در دستگاه مربوط

اداری بخوبی برقرار نماید می باشد. در این نظام اختیاراتی در رده سلسله مراتب مشاهده می گردد مانند اختیار دستور دادن ،آموزش دادن که توسط مافوق به مادون داده می شود همچنین مافوق می تواند اگر عمل مادون اشتباه بود آن عمل اداری را اصلاح یا تغییر دهد ذکر این نکته جالب خالی از لطف نیست که مافوق هر چند بالا دست و فرمانده محسوب می شود ولی نمی تواند به جای مادون (زیردست) تصمیم بگیرد و کاری را انجام نماید چون این عمل خاصیت و ویژگی مادون را از بین می برد و مهمترین نکته این است که نظم را در سلسله مراتب اداری مختل و دارای مشکل می کند . محاسن و مزایایی را می توان در کنار توضیحات بالا برای نظام تمرکز اداری ذکر کرد از جمله اینکه این نظام بهترین وسیله و ابزار برای مدیریت در یک کشور یا محیط کاری است و نظم عمومی ووحدت ملی (اداری) را بیمه می کند در این سیستم هزینه های اداره امور به صورت عادلانه میان تمامی مردم کشور تقسیم بندی می شود و از هدر رفتن وقت جلوگیری می کند و باعث صرفه جویی در هزینه کشور می شود که بسیار عام المنفعه به نظر می رسد.(اقتصادی است)در کنار این حسنها می توان معایبی را نیز برای این سیستم اداری متصور بود از جمله رعایت بی کم و کاست و کورکورانه دستوراتی که از مرکز ابلاغ می شود توسط مادونها (اجرا کنندگان در بخشها و شهرستانهای زیر نظر مرکز) است که موارد مذکور باعث عدم ابتکار و خلاقیت نیروها و سلب قدرت تعقل و تفکر است . در بحث تمرکز اداری کاغذ بازی و دیوان سالاری متاسفانه رایج است وتشریفات عموماً وقتگیری وجود دارد نظام فوق مانع حسن اداره امور است چون ماموران دولت از مرکز منصوب و انتخاب شده لذا به مناطق و شهرستانهایی کار برگزیده می شود آشنایی و شناختی ندارند و تا با این مناطق و مشکلات آن آشنا شوند چند سال به بطالت می گذرد و وقت بدون کوچکترین ترقی و پیشرفتی توسط افراد غیر بومی از دست می رود که این در دنیای امروز ضرر بزرگی محسوب می شود.عدم تمرکز اداری : گرداندن و اداره جامعه به صورت اعطای استقلال اداری و صلاحیت تصمیم گیری یک ناحیه ،منطقه،محل و........می باشد .(برخلاف سیستم تمرکز)هدف این سیستم اداری مشارکت مردم در اداره امور محلی می باشد تا خود برای سرنوشت مشکلاتشان برنامه ریزی کرده و حل آن را از نزدیک شاهد باشن در این نظام (سیستم اداری) تفویض اختیارات رویت می شود و برخی اختیارات را دولت یا قوه مرکزی به خود بخشها یا شهرستانها محول می نماید .از دلایل این تفویض حذف تشریفات بی مورد و دست و پاگیر و رفع بار زیاد و تراکم زدایی در مرکز ثقل می توان اشاره نمود. در نظام عدم تراکم باید به دونکته مهم توجه کرد :۱- (باید مدیران لایق ودلسوز) ۲- (نظارت و بازرسی دقیق بر تفویض اختیارات صورت پذیرد) واگر نه در صورت عدم رعایت موارد مذکور معایب آن بیشتر از منفعت آن خواهد شد. از ویژگی های این سیستم اداری می توان به جداسازی کارها و و ظایف شهرستانها از مرکز و استفتده از نیروهای بومی (خلاقیت و تفکر منطقه ای و محلی) ذکر کرد و باید توجه به این نکته هم حتماً نمود بازرسی و نظارت قوه مرکزی (مرکز ثقل) نباید باعث افراط و تفریط و گرفتن آزاذی آن منطقه یا محل گردد. نظارت در عدم تمرکز اصل نمی باشد ولی به عنوان استثناء می توان از آن نام برد. محاسن سیستم اداری عدم تمرکز را می توان از سه منظر مورد بحث و مطالعه قرار داد :۱- از بعد روانشناسی : عدم تمرکز اداری موافق با تمایلات بشری می باشد یعنی همان طور که مردم دوست دارند در امور سیاسی و حکومتی شرکت کنند و صاحب نظر باشند علاقه مندند امورات مکانی که زندگی می کند در دستشان باشد .افراد تمایلی ندارند که حکومت مرکزی (مرکزثقل) در همه امورات مربوط به آنها دخالت و نظر خود را به مردم تحمیل نماید.۲- از نظر سیاسی : کشوری که در آن اختلافات نژادی یا مذهبی و آداب و رسوم وجود دارد و یا نواحی مختلف آن ار لحاظ شرایط جغرافیا و اقتصادی با هم متفاوتند .عدم تمرکز اداری بهترین سبک اداره است زیرا در این شیوه هر ناحیه برطبق نیازها و مقتضیات محلی اداره می شود و تشابه و مختلفی امور که از نتایج عدم تمرکز است از بین می رود.۳- اداری و فنی : امور و منافع محلی به وسیله مقامات و ماموران محلی بهتر اداره می شود تا به وسیله ماموران مرکز زیرا تجربه و شناخت مقامات محلی که آزادانه از طرف مردم انتخاب می شود در امور محلی بیشتر از مامورانی است که از مرکز تعیین و تحمیل می شوند بعلاوه این سیستم اداری بهترین وسیله برای حل سریع امور

اداری است زیرا در این نظام نیاز زیادی به مراجعه و مکاتبه با مرکز نیست و از اتلاف وقت و کاغذ بازی های رایج اداری جلوگیری خواهد شد. تجربه ثابت کرده است که در این نظام یا سیستم اداری حس همکاری افراد نسبت به مقامات اداری بیشتر است و دستگاه را از آن خود می دانند و از کمک به آن دریغ ندارند. این نظام سبب می شود که وظایف مرکز سبکتر گردیده و کارها بهتر اداره شود و شرکت دادن مردم در اداره امور محلی سبب می شود که حس ابتکار و فعالیت افراد افزایش یابد واز زیان های دخالت روز افزون دولت که موجب از بین رفتن ابتکار خصوصی است کاسته شود .اداره امور محلی به وسیله خود اهالی سبب می شود که افراد از راه شرکت در مبارزات انتخاباتی محلی بصیرت و تجربه لازم را جهت شرکت در زندگی عمومی شرکت به دست آورند .در کنار محاسن ذکر شده،معایبی را نیز می توان برای سیستم اداری عدم تمرکز قایل شد از جمله:

۱- از نظر سیاسی :

عدم تمرکز می تواند باعث از هم گسیختگی کشورهایی شود که از ثبات مستحکمی برخوردار نیستند در اینگونه کشور ها عدم تمرکز باعث تقویت ادعاهای جدایی طلبانه ودر نتیجه تزلزل نظام سیاسی خواهد شد.

۲- از نظر اقتصادی :

عدم تمرکز می تواند باعث نابرابری اقتصادی در کشورهایی شود که از منابع طبیعی یکسانی در سراسر کشور برخوردار نیستند .در این حالت مناطق حاصلخیز که از امکانات اقتصادی و رفاهی بیشتر برخوردار خواهد بود و دیگر مناطق دچار محرومیت خواهند شد.۳- به عبارتی در برخی از موارد ابراز شخصی بر مصالح عمومی غلبه می کند و تحقق برنامه های عمومی کشور را دچار وقفه خواهد ساخت . مثال عدم تمرکز در ایران شورای شهر می باشد .(در پایان اینگونه می توان جمع بندی و عنوان کرد که در کشور ما ایران هم تمرکز و هم عدم تمرکز وجود دارد ودر هر دوحالت افراد متعهد، دلسوز ،کاری و فهیم باید وجود داشته باشد تا هر دو سیستم اداری تمرکز و عدم تمرکز به شایستگی اجرا شود.)

*لینک: http://www.hoghough۸۵.blogfa.com/post-۷۸۰.aspx

مبانی حقوق شهروندی

محمد صالح مفتاح

یکی از ابعاد توسعه و اصلاحات قضایی در کشور ما، توجه به مفهوم" حقوق شهروندی "است. تولد این مفهوم در حقوق رم سالها گذشته است و تاکنون تحولات بسیار یافته است. در حقوق امروزی، فرانسه احیاکننده این حقوق بوده است با انتشار اعلامیه "حقوق بشر و شهروندی "در سال ۱۷۸۹ آن را دوباره زنده کرد. اما در حقوق ما (لااقل با این عنوان) سابقه چندانی ندارد.

تنها دکتر قاضی در کتاب" بایسته های حقوق اساسی "اشارهای به این مفهوم دارد و شهروند را" انسانهای ساکن و مقیم در یک کشور، اعم از اتباع و بیگانگان که در سرزمین یک دولت-کشور و تحت حاکمیت آن هستند "تعریف می کند. حقوق شهروندی در کشورهای اروپایی و آمریکایی زیر مجموعه علوم سیاسی(science Political) قرار می گیرد و بیشتر ناظر به حقوق مشارکت شهروندان در اداره امورکشور است و ابعاد متفاوت آن را در بر می گیرد و از این رو به حقوق سیاسی و حقوق عمومی (به معنای اخص) نزدیک میشود. اما این معانی حقوق شهروندی را از حقوق بشر چندان جدا نمی کند و البته این دو مفهوم چندان مشابهت دارند که اشتراکاتشان، تمایز را مشکل می کند. برای تفکیک این دو، چند محور را می توان ذکر کرد: (اما باز تعارف متعارض، جای بحث را باقی می گذارد.) ۱. گیرنده یا دارنده آن: دارنده حقوق بشر، موجودی است که با عضویتش در جامعه انسانی به عنوان جهانوند از آن منتفع خواهد بود در حالی که دارنده حقوق شهروندی، شهروند (به تعریفی که ذکر شد) است. ۲. مخاطب آن: حقوق بشر، هر انسان، نهاد و اجتماع انسانی را مخاطب خود قرار می دهد و توصیه و فرمان می دهد. در حالی که

حقوق شهروندی، اجتماع با افراد خاصی را در محدوده یک دولت-کشور خطاب می کند. ۳. موضوع آن: مفاهیم حقوق بشر عموما ما بعدالطبیعه هستند و از این رو کلی و دارای ابهامهای اساسی اند. اما حقوق شهروندی، از آن رو که مستقیما با مردم و اجرا مواجه اند دارای ابهام نیستند و براساس همان مبانی حقوقی ایجاد می شوند. دیدگاه دیگر بر عدم تنافر میان حقوق بشر و شهروندی است. در این نظر، تفاوت ماهوی میان این دو نیست و به نظر می رسد که این دیدگاه در قوانین موضوعه ایران نیز جاری شده است. برخی اساتید دیگر به این نظر اعتقاد دارند که هرچند تنافر کلی میان حقوق بشر و شهروندی وجود ندارد، اما در بسیاری از کشورها، مواردی از حقوق را ذیل عنوان حقوق شهروندی قرار می دهند که صبغه قضایی دارند. از این رو اصول ۳۲، ۳۳، ۳۵، ۳۷، ۳۸ و ۳۹ تنها اصولی از قانون اساسی هستند که به موضوع حقوق شهروندی پرداخته اند. اما در سالهای اخیر معنای این حقوق چنان تاکید شده است که حقوق شهروندی به یکی از اولویتهای نظام قضایی، سیاسی و اداری تبدیل شده است. ماده ۱۴۰" قانون برنامه چهارم توسعه "به طور همزمان قوه قضائیه را مسئول تهیه" لایحه حفظ و ارتقای حقوق شهروندی و حمایت از حریم خصوصی افراد "کرده است. این توجهات با تصویب ماده واحده" حقوق شهروندی در قانون احترام به آزادیهای مشروع و حفظ حقوق شهروندی "تشدید شد و با تاکیدات ریاست محترم قوه قضائیه بر حفظ این حقوق به اوج رسید. تاریخ حقوق شهروندی الف: در غرب - یونان و رم باستان اصول حقوق بشر و شهروندی تا قرن هجدهم میلادی، به صورت مکتوب، مدون و جامع نبوده است. حقوق باستان، به شدت فلسفی بوده است. از همین رو ارسطو بنیانگذار و نظریه پرداز حقوق مردمان سرزمین یونان است. در یونان و رم باستان، شهروندان در مقابل بیگانگان و بردگان قرار می گرفته است. شهروندان افراد آزاد آن سرزمین بوده اند که از حقوق کامل برخوردار بوده اند. ارسطو برای توجیه برده داری به طبیعت و نتیجه طبیعی اعمال و رفتارها اشاره می کند و آن را نتیجه طبیعی اسارت در جنگ می گوید. وی می گوید همانگونه که ارث بدون وصیت به واسطه نسب به وارث می رسد، بردگی نیز از والدین به فرزند انتقال خواهد یافت. امر دیگری که در اندیشه حاکم بر یونان از افکار ارسطو اجرا می شده است، تناسب کیفر و مجازات است. آنها" کیفر متقارن "را نیز ملهم از طبیعت می دانستند. اما از سوی دیگر افکار یونانیها (یا بهتر است بگوئیم آتنیها) با مفهوم آزادی در برابر قانون بیگانه بود. افکار آنها به شدت اشرافی زده و طبقاتی بود و برابری در آن معنایی نداشت.

قرون وسطی

در این دوران، همراهی روحانیون مسیحی با حکام ظالم و فئودالها، بدترین حقکشی ها رخ داد. دادگاه های انگیزاسیون و نظام قضائی اتهامی، شکنجه و انواع حقکشی های غیرانسانی، کرامت انسانی را لگدمال میکردند. در این نظام قضایی، اصل کرامت انسانی و نیز بیگناهی او فراموش شده بود و کسی نمی توانست با تمسک به تفسیر مضیق از اعمال مجرمانه، تبری خود را از گناه اثبات کند. همچنین مجازاتهای غیر انسانی و شکنجه های ترذیلی در نظام قضایی اتهامی انگیزاسیون به وفور دیده می شد و به عنوان یک امر معمول تلقی شده بود.

پس از رنسانس

نقطه عطف در تحول مفهوم حقوق شهروندی و تبویب آن را باید در تحولات اروپا پس از قرون وسطی جستجو کرد. عدم رعایت حقوق بشر و اصول اولیه انسانی در آن دوران، باعث شد تا اروپائیان به فکر نگارش و اعلام آن بیافتند. اعلامیه" حقوق بشر و شهروندی "فرانسه در سال ۱۷۸۹ از اولین اسنادی است که در آن این موضوع توجه قرار گرفته است. پس از آن کشورهای دیگر نیز قوانینی را برای حفظ حقوق شهروندان آن سرزمین ها وضع کردند. در این دوره با تغییرات در جوامع و گسترش حدود طبقات متوسط جامعه که خواهان حقوقی متناسب بودند، زمینه تدوین حقوق متضمن منافع اکثریت جامعه فراهم شد. انقلاب فرانسه، صنعتی شدن و نیز استقلال آمریکا این روند تدوین را سرعت بخشید و به جوامع دیگر نیز بسط داد. پذیرش حقوق ذاتی انسان و آزادی همه انسانها از بدو تولد، از آثار این دوره است. نسل دوم این حمایتها، روند جهانی شدن حقوق بشر است. این دوره، با

حمایت از اقلیتها و گروههای خاص و نیز حمایتهای کاپیتولاسیونی در کشورهای ناقض حقوق بشر شروع شد و کمکم به تدوین برخی اسناد بین المللی درباره برخی اقشار (همچون کارگران) و برخی اقلیت های دینی و ملی انجامید. اما در نسل سوم این حمایتها تاکید بر جامعیت اسناد بین المللی در حمایت از حقوق بشر و شهروندی است که در آن اعلامیه ها، اسناد و معاهداتی امضا شد و ملل و دول آن را تصویب کردند. به طور کلی سه دیدگاه اساسی درباره مفاهیم حقوق بشر و شهروندی وجود دارد: دیدگاه نخست که مربوط به هانتینگتون منسوب است، بر این نظر است که نگاه عمومی یک کشور بر کل کشورها غالب شود. از این منظر، الگوی آمریکایی حقوق بشر باید بر همه کشورها حاکم گردد. دیدگاه دیگر را مدرنیست ها دارند. آنها بر این عقیده اند که اصول حقوق شهروندی جهانشمول است و نمی توان از حقوق بشر مربوط به یک کشور یا جامعه سخن گفت. در مقابل این دیدگاه نیز پستمدرنها با تاکید بر مسائل منطقه ای و ویژگیهای فرهنگی هر اجتماع، برای هرکس و هرجامعه ای نسخه خاص خود می پیچند. ب: در ایران ایران باستان را پایه گذار حقوق شهروندی در جهان دانسته اند. منشور صادر شده از سوی کوروش، پادشاه هخامنشی، بسیاری مبانی و مبادی اولیه حقوق بشر و شهروندی را مورد تاکید قرار داده است. منع برده داری و بهاسارت گرفتن آزادگان، رعایت حقوق کارگران و شرایط مناسب کار، منع نسلکشی (در حمله به بابل)، تساوی افراد در برابر قانون و ... در اسناد به دست آمده از تخت جمشید قابل مشاهده است. اما در تاریخ معاصر ایران چندان نمی توان جایی برای حقوق شهروندی پیدا کرد. نظام شاهنشاهی و پادشاهی حاکم بر ایران چندان توجهی به آرا» و حقوق مردم نمی نموده است. یکی از اهداف انقلاب اسلامی ایران نیز توجه به همین نقض حقوق مردم در ایران اتفاق افتاده است. در ادبیات فارسی نیز چندان نمی توان ریشه های حقوق انسان را جز در ادبیاتی پراکنده و نامدون نظیر" بنی آدم اعضای یکدیگرند "...یافت. و چون ضمانت اجراهای چندانی نداشته است، به صورت اندرزهای اخلاقی و حکمت مانده است. یکی از مشهورترین اسناد مربوط به حقوق شهروندی در دوران معاصر، فرمانی است که در زمان ناصرالدین شاه و توسط امیرکبیر اعلام شده است که در آن به رعایت حقوق مردم توسط حاکمان و نمایندگان آنها تاکید شده است". در این وقت از قرار شکایاتی که مقرون سمع همایونی افتاد، حکام ولایات مکرر بندگان خدا راخواه به جهت اقرار تقصیری که متهم می شوند و خواه محض ابراز جایی که اموالشان پنهان بوده به شکنجه می گذارده اند. چنین حرکتی منافی مروت و احکام شرع و خلاف رای اقدس شهریاری است. لهذا قدغن می فرمائیم که به هیچ وجه متهمین را به شکنجه نگذارند. پس از انکه تقصیر متهمین ثابت و محقق گردید، به اندازهی تقصیرشان گرفتار همان سزای شرعی و عرفی می گردند. حکام ولایات مزبور به هیچ وجه کسی را به شکنجه آسیب نرسانند و مراقب باشند که اگر احدی مرتکب چنین عملی گردد مورد مواخذه و سیاست خواهد شد. میباید حسبال مقرر معمول داشته تخلف و تجاوز از مدلول حکم قضا شمول ننمایند. (۲۵ شهر ربیعالثانی ۱۲۶۶ ")در این فرمان، شکنجه و هرگونه اقدام ترذیلی دیگر علیه متهمین ممنوع دانسته و حکام را از تعدی به حقوق رعایا بر حذر داشته است. اما این قانون و امثال این قانون در مسیر اجرا چندان پایدار نماندند. چرا که معمولا وابستگی ها و روابط بر ضوابط و قواعد برتری می یافتند. عدم رعایت این قوانین در سالهای حکومت خاندان پهلوی در ایران بسط یافت و در تمام شئون حقوق مردم نفی و مورد انکار قرار گرفت. وجود شکنجه گاه های مخوف و دادگاه های بیدادگر از بارزترین مصادیق نقض حقوق شهروندی در این دوران است. خاطرات مبارزان پیش از انقلاب گواه این مدعاست. با پیروزی انقلاب اسلامی، تاکید بر اجرای قوانین شرع، منع شکنجه، تشکیل دادگاه های عدل و روند منصفانهی دادرسی ها از اقدامات اولیه در اصلاح و تاسیس نهادهای قضایی و جزایی در ایران بوده است.

مبانی حقوق بشر و شهروندی

الف: مبانی حقوق شهروندی در غرب آزادی های مشروع و اساسی در غرب، بر اساس مکتب لیبرالیسم تعریف شده است. از این منظر، مفهوم فلسفی آزادی با اصل حاکمیت اراده توجیه می شود. بر این مبنا، اروپائیان پس از گذراندن دوران فشارهای ناشی از

حاکمیت کلیساهای فاسد و حکومت های ظالم، با تاکید بر حقوق طبیعی، بنیان حقوقی را نهادند که از گزند حکومتها در امان بماند. بر این اساس انسانها بر اساس لیاقتها و فضائلی که دارند، از این حقوق متمتع می شوند. اما علیرغم این مبنای طبیعی و غیرقابل سلب، این حقوق در قانون تعریف می شوند و از این طریق قابل اجرا و دارای ضمانت خواهند بود. دیدگاه دیگری که درباره حقوق وجود دارد، فرض وجود قرارداد است. در این مبنا، تشکیل حکومت نیاز به توافق اعضای بالغ جامعه دارد اگرچه این قرارداد به صورت پیش فرض تصور شود و در عالم واقع رخ ندهد. حدود اختیار دولت و مردم بر اساس این توافق تنظیم می شود. از آن رو که مردم حقوق مطلق ندارند، نمی توانند حکومت مطلق نیز ایجاد کند. (معطی شی» باید واجد شی» باشد.) بنابراین اگر دولتی از این توافق تخطی کند و حقوق مردم را نقص کند، مشروعیت خود را از دست می دهد. ضمن اینکه این اندیشه در حقوق بین الملل نیز جریان دارد. مطابق آن، الزام آور بوده حقوق بشر و اسناد مربوط به آن، با پذیرش دولت ها تحقق پیدا می کند و وجود حقوق فرای حقوق ملی و اراده دولتها در این اندیشه منتفی است. اما اشکال اساسی در این نظر آن است که از ایجاد حقوق بنیادین و فارغ از زمان و مکان درمی ماند و نمی تواند چنین نظام حقوقی را سامان دهد. ضمن اینکه افراد نمی توانند از برخی از حقوق خود (همچون حق حیات) صرف نظر کنند و دیگران نیز حق سلب این حقوق را ندارند و به این امر در این دیدگاه توجه نشده است. ب: مبانی حقوق شهروندی در اسلام یکی از مهمترین آموزه های وحیانی محور مشترک ادیان الهی، اثبات کرامت انسانی است . چرا که این امر، انسان را از ارتکاب گناهان و تعدی به حقوق دیگران باز می دارد. باز کردن اغلال و زنجیرهایی که طواغیت بر دست و پا و اندیشه بشریت بسته اند، آرمان انبیا» و اولیا» الله بوده است. برخی از حقوق انسانی را می توان با طبیعت انسان اثبات نمود. نیاز و میل طبیعی انسان به سمت جنس مخالف و علاقه به تشکیل خانواده و فرزندان می تواند سندی برای مطالبه این حقوق باشد. وجود یک استعداد بالقوه در وجود انسان نیز می تواند ادله اثبات این حق برای ابنا» بشر محسوب شود. در روایات اسلامی نیز آمده است که از دست کسی که در وجود خود احساس کرامت نمی کند، مصون نیستید. و یا در جای دیگر گفته شده است که کسی که در وجود خود احساس کرامت می کند، آن را به گناه نمی آلاید. مبنای حقوق در اسلام، اندیشه های انسان شناسانه و جهان بینی خاصی است که تا به آنها توجه نشود، نه فلسفه احکام شناخته می شود و حدود اجتهاد معلوم می شود و نه شناخت و اجرای حکم میسور خواهد شد. پذیرش مسوولیت انسان در برابر خداوند و رابطه عبودیت در تعیین حدود حقوق انسان بسیار موثر است. اما اثبات وجود حقوقی مشترک که برای جمیع افراد یک جامعه یا تمام ابنا» بشر، نیاز به اثبات حقیقت و ذات مشترک این انسانها دارد. تا زمانی که کثرتها بر اندیشه بشر حکومت می کند، اثبات قدر مشترک انسانها چندان ساده نیست و نمی توان برای همگان حقوق برابر و شامل تصویب کرد. مفهوم فطرت در اسلام، معنای کاملی را در بیان قدر مشترک انسانها دارد. فطرت در معنای خاص در برابر طبیعت قرار می گیرد. اسلام با پذیرش دو بعد طبیعی و روحانی برای انسان، اصالت را به روح می دهد. فطرت در این معنا، فطرت حاکی از روح مجرد و ملکوتی انسان دارد. روح انسانها از دمیده شدن روحی الهی ارزشمند شده است. فطرت حقیقتی یکسان و همگانی در میان انسانهاست که آنها را به سمت کمال و حقیقت سوق می دهد و جامع حقیقت انسانی است. براساس نظریه فطرت، انسان دارای ادراکات و گرایشات فطری است. بر این اساس نمی توان انسانها را صرفا ظروفی خالی تصور کرد. فطرت ویژگی های عمده ای دارد که برای اثبات حقوق بشر و شهروندی ما را به مطلوب میرساند: یکم: همگانی است. یعنی همه افراد، فارغ از دین و دولت، از آن برخوردار هستند. دوم: موهبتی و غیر اکتسابی است. و همه انسانها از بدو تولد از آن برخوردارند. از این رو برای اثبات وجودش نیازی به احراز شرایط و مقدمات خاصی نیست. حق آزادی، تعالی و کمال همگانی است. چرا که هماهنگی تشریع و تکوین طلب می کند که انسانها بتوانند به غایت مطلوب از خلقت جهان که همان کمال و تعالی است، دست یابند و این امر میسر نمی شود جز با اختیار و آزادی انسانها در انتخاب راه و حرکت به سوی کمال. با توجه به آنچه گفته شد، منشا» حقوق در اسلام یا فطرت است یا طبیعت. البته سهم این عناصر در تکوین حقوق بشر به یک اندازه نیست و در

تعارض میان این ریشه ها، فطرت دارای ارزش بالاتر است و هموست که انسان را به هدف غاییاش یعنی کمال رهنمون می شود.
منبع: باشگاه اندیشه

اولین قانون اساسی جهان

۱۳۸۷ ، ۱۵:۵۰

اولین قانون اساسی جهان

آنچه که جزیی از رسالات و تمایزات دین مبین اسلام است همه جانبه بودن و جامع الشمول بودن ان است.تدوین اساسنامه(قانون)در صدر اسلام برای زندگی اجتماعی در کنار احاد مختلف ان روزگار از ابتکارات و ناشی از دید انسانگرایانه و واقع بینانه ی رسول اکرم است. این سند را که توسط یک مورخ آلمانی کشف و شناسایی شده، پروفسور محمد حمیدالله به انگلیسی برگردانده و طی مقالهای فاضلانه به تجزیه و تحلیل آن پرداخته و اعتبارش را اثبات کرده است. وی در شروع مقاله خود متذکر شده است: «اولین قانون اساسی مکتوب در جهان، که به وسیله رئیس حکومتی تنظیم و تدوین شده باشد، قانونی است که توسط شخصیتی مانند حضرت محمد(ص) طرح و تنظیم شده و چون یکی از مفاخر عالم اسلام است، جا دارد نسل جدید مسلمانان نیز آن را بشناسد.» وی، با تأکید بر اینکه اولین حلقه قانونگذاری در اسلام، دوران زندگی پیامبر اسلام بوده، ضمن مهم دانستن سند مورد بحث، افزوده است: «تا جایی که معلومات فعلی من حکم میکند چنین متنی در تاریخ جهان نگارش نیافته و هیچ سند مشابهی مقدم بر آن وجود ندارد.» پروفسور حمیدالله که در فاصله سالهای ۱۹۵۸ تا ۱۹۶۸ ضمن کنفرانسهای متعدد در دانشگاهها و مراکز تحقیقاتی استانبول کوشیده در حد امکان به ارزیابی سند بپردازد، در پاسخ به کسانی که صحت سند و اعتبار آن را پذیرفته، اما معتقدند با همه اهمیتی که دارد نمیتواند اولین نمونه از نوع خود در جهان باشد، اظهار داشته است: «نوشته سولون در شهر آتن را نمیتوان قانونی مدون به شمار آورد. زیرا سولون منصب فرمانروایی یا پادشاهی نداشت. بلکه عضوی از هیأت حاکمه یونان بود که تغییراتی در قانون اساسی کشور را مطرح ساخت و پیشنهادش مورد موافقت قرار گرفت. درحالیکه هیچ مدرکی وجود ندارد که ثابت کند آن تغییرات مکتوب شده است. قانون اساسی تنظیم شده توسط ارسطو، یا قانون تدوین شده توسط چاندرا گوبتا امپراتور بودایی هند را نیز که معاصر ارسطو بوده، نمیتوان همسطح سند مورد بحث به شمار آورد. زیرا هر دو نوشته، بیشتر به الاحکام السلطانیه، تألیف ماوردی و ابویعلی شباهت دارد و یا به غیاثالامم، تألیف امام الحرمین جوینی شبیه است تا به قانونی که در آن مصالح مردم لحاظ شده است.» پروفسور حمیدالله، به مجموع قوانین بازمانده از دنیای قدیم، یا قوانینی که نام و مشخصات آنها به روزگار ما رسیده، اشاره کرده و نوشته است: «از میان آنهمه نوشته، فقط رساله ارسطو که در روزگار معاصر کشف شد و در سال ۱۸۹۱ به زبانهای مختلف ترجمه و منتشر شد باقیمانده، که آن هم به صورت نصیحتنامهای برای امرا و شاهزادگان، یا به شکل مباحث تاریخی است و نمیتواند بهعنوان قانونی دولتی تلقی شود که توسط هیأت حاکمه جامعهای تنظیم شده است.» وی افزوده است: «در اولین سال هجرت، پیامبر اسلام (ص) طرحی تهیه فرمود که در آن از وظایف، حقوق و تعهدات حاکم و نیز سایر احتیاجات اولیه نیازمندان بحث شده بود.» این طرح، که خوشبختانه ابن اسحاق و ابن عبید آن را کلمه به کلمه در کتابهای خود آوردهاند، شامل ۵۲ جمله، یا به اصطلاح قضایی دارای ۵۲ ماده و نمونه بسیار خوبی از زبان قضایی، حقوقی و شیوه نگارش در زمان تنظیم سند است و به نظر میرسد مسیحیان اروپایی، اهمیت آن را بیشتر از مورخان مسلمان درک کردهاند. زیرا بسیاری از محققان آلمانی، هلندی، ایتالیایی و انگلیسی نظیر ویلموزن، مولر، گریم، اشپرنگر، ونسینگ، کیتانی، بوهل و... ضمن آثارشان به آن استناد کردهاند.» به نوشته پروفسور حمیدالله، «از همان روزی که حضرت محمد(ص) به پیامبری مبعوث شد و با آشکار ساختن رسالت خود تغییر و تبدل در عقاید و اعمال نسل معاصرش را به عهده گرفت، رسالتش جنبه عمومی و جهانی داشت و اگرچه

اقداماتش ابتدا تعجب همشهریان را برانگیخت و سپس باعث بروز بیمهریهایی از جانب آنان شد، طبیعی به نظر میرسید که شریعتش در سراسر جهان معلوم آن روز، مخصوصاً ایران و روم رواج پیدا کند. زیرا آن بزرگوار ضمن دعوت و مواعظ خود، منافع و مصالح عمومی مردم را مطرح میساخت و پیروزی بر امپراتوران را وعده میفرمود.» جهت مزید اطلاع خوانندگان و برای آنکه مشخص شود تدوین چنین قانونی از سوی پیامبر عظیمالشأن اسلام چه ضرورتی داشت، ذکر این نکته ضروری است که وقتی اهل مکه شروع به آزاردادن و اذیت پیامبر و پیروان معدود آن حضرت کردند، مسلمانان که امنیت جانی و مالی و آرامش خود را از دست داده بودند، شروع به ترک شهر و دیار خود و مهاجرت به سوی مدینه کردند و اعراب، چون ترس داشتند مسلمانان مهاجر در خارج از مکه تجهیز شوند و برای انتقام گرفتن به مکه برگردند، به صرافت از میان برداشتن شخص پیامبر، بهعنوان مرکز و محور دین جدید افتادند و لاجرم برای آن حضرت نیز چارهای جز مهاجرت به مدینه و پیوستن به مهاجران نماند. در آن زمان، به گواهی تاریخ، مدینه بین پنج تا دههزار نفر جمعیت داشت که نصف آنها را ده قبیله از یهودیان تشکیل میداد و بقیه ساکنانش اعرابی بودند که به ده قبیله تقسیم میشدند. درحالیکه تعداد مهاجرین حداکثر به چند صدنفر میرسید. تاریخ این نکته را نیز ثبت کرده که از گذشتههای دور بین قبایل عرب اوس، خزرج و... با یهودیان قبایل بنوقینقاع، بنونضیر، بنوقریظه و... نفاقی شدید وجود داشت و اگر هم بر حسب اتفاق قبایلی از اعراب و یهودیان با همدیگر اتفاق داشتند، علیه قبایل دیگر عرب یا یهودی متحد شده بودند و جنگهای طولانی با همدیگر، آنان را به شدت خسته کرده بود و پیامبر اکرم(ص) پس از ورود به مدینه، برای آنکه هر قبیلهای استقلال نداشته باشد و نتواند به طور انفرادی تصمیم بگیرد و تصمیماتش را به مرحله اجرا بگذارد، بلکه تمرکز قدرتی ایجاد شود که سکنه مدینه در پناه آن بتوانند با آرامش و امنیت خاطر زندگی کنند، ۱۲ شخصیت مسلمان را بهعنوان نقیب در میان ۱۲ قبیله گماشت و سرپرستی با عنوان نقیبالنقباء برای آنان تعیین کرد و هنگامی که عدهای از مردم مدینه به اسلام گرویدند و به صورت انصار و مهاجرین درآمدند، پیامبر موقع را برای اجرای قصد خود مناسب دید و مبادرت به تنظیم و تدوین قراردادی کرد مشتمل بر: ۱- تعیین وظایف و حقوق خود بهعنوان پیامبر خدا ۲- ایجاد تفاهم بین سکنه شهر، بخصوص بین مسلمانان و یهودیان ۳- ایجاد ترتیباتی برای سازمان سیاسی و دفاع نظامی از شهر ۴- ترتیب دادن وضع اسکان مهاجران مکی ۵- تأمین غرامت خسارتهای مالی و جانی مهاجران که توسط قریش صورت گرفته بود. سند مورد اشاره، تاکنون محل جدل و بحث بسیاری از محققان بود ولی تاکنون در ایران، چنانکه باید و شاید مورد ارزیابی قرار نگرفته و تا جایی که نگارنده اطلاع دارد، فقط یک بار در سال ۱۳۵۷ با ترجمه سیدغلامرضا سعیدی در پنجهزار نسخه انتشار یافته و انتشار آن میتواند وسیلهای برای برانگیختن شوق محققان برای تفسیر و ارزیابی بیشتر آن و همچنین تعیین صحت یا سقم آن باشد. ترجمه متن دستور دولت اسلامی در عصر نبوی بسم الله الرحمن الرحیم ۱- این (نوشته) دستور یا منشوری است از طرف محمد(ص) فرستاده خدا، در میان مؤمنان و مسلمانان از طایفه قریش و اهالی یثرب (مدینه) و کسانی که از آنها پیروی کنند و به آنها بپیوندد و همراه با آنها جهاد کنند، نافذ و جاری خواهد بود. ۲- اینها صرفنظر از سایر مردم، امتی هستند یگانه و مشخص (یک واحد سیاسی). ۳- مهاجران قریش مسؤول حفظ و حراست بخش خود خواهند بود و خونبهای خود را با رعایت حس نیکوکاری و عدالت که در میان مؤمنان وجود دارد خواهند پرداخت و نیز فدیه اسیران خود را بر اساس اصول نیکوکاری و عدالت همه با یکدیگر پرداخت خواهند کرد. ۴- بنوعوف نیز مسؤول حفظ و حراست بخش و ناحیه خود خواهند بود و نیز خونبهای مربوط را با توافق یکدیگر خواهند پرداخت و همچنین فدیه مربوط به اسیران خود را نیز با رعایت اصول نیکوکاری و عدالت رایج در میان مؤمنان تأدیه خواهند کرد. ۵- بنوحارث (خزرجیها) مسؤول حفظ و حراست ناحیه خود خواهند بود و هر طایفه و گروهی با توافق فدیه مربوط به اسیران خود را بر اساس عدالت و نیکوکاری پرداخت خواهند کرد. ۶- بنوساعده مسؤول نگهداری و حفاظت بخش خود خواهند بود و هر گروهی بر اساس اصول نیکوکاری و عدالت رایج در میان مؤمنان فدیه خود را خواهد پرداخت. ۷- بنوجشم مسؤول حفظ و نگهداری بخش خود خواهند بود و بر اساس اصول نیکوکاری و عدالت رایج در میان

مؤمنان فدیه خود را خواهند پرداخت. ۸- بنونجار مسؤول نگهداری و حفاظت بخش خود خواهند بود و هر طائفه و گروهی بر اساس عدالت و نیکوکاری رایج در میان مؤمنان فدیه خود را خواهند پرداخت. ۹- بنو عمروبن عوف مسؤول نگهداری و حفاظت ناحیه خود خواهند بود و هر طایفهای بر اساس عدالت و نیکوکاری رایج در میان مؤمنان فدیه خود را ادا خواهد کرد. ۱۰- بنو نبیت مسؤول حفظ و حراست بخش خود خواهند بود و هر طایفهای بر اساس عدالت و نیکوکاری رایج میان مؤمنان فدیه خود را خواهند پرداخت. ۱۱- بنو اوس مسؤول نگهداری و نگهبانی ناحیه خود خواهند بود و هر طایفهای فدیه خود را مطابق اصول عدالت و نیکوکاری رایج در میان مؤمنان پرداخت خواهد کرد. ۱۲- الف: مقرر است که مؤمنان هیچ فردی را که بر اثر فشار قرض از پا درآمده باشد (بدون کمک) به حال خودش وانگذارند و در موضوع فدیه نیز بر اساس اصول عدالت و نیکوکاری رایج میان مؤمنان و همچنین راجع به خونبها رعایت حال چنان شخصی را بنمایند. ۱۲- ب: نیز مقرر است هیچ مؤمنی با مولا (همپیمان) مؤمن دیگری علیه او به مخالفت برنخیزد. ۱۳- نیز مقرر است که مؤمنان پرهیزکار باید در برابر آن فردی که از میان یاغی شود یا بخواهد به دیگران تجاوز و ستمکاری کند، یا اینکه موجبات تعدی و جنایتی را فراهم سازد یا در میان مؤمنان فسادی ایجاد کند، همه با یکدیگر همکاری کنند و او را مغلوب سازند. حتی اگر قیامکننده و متجاوز فرزند یکی از مؤمنان باشد. ۱۴- هیچ مؤمنی نباید مؤمن دیگری را که کافری را کشته بکشد و به هیچ کافری علیه مؤمنی نباید کمک کند. ۱۵- حمایت خدا یکی بیش نیست و حمایت مؤمنان از نازلترین فرد مسلمان، در موردی که به نام اسلام تعهدی کرده باشد قطعی و همگانی است و همه مؤمنان در برابر همه مردم جهان، با یکدیگر برابرند. ۱۶- افرادی از جامه یهود که به ما کمک کنند حمایت و کمک ما را جلب خواهند کرد و با ما برابر خواهند بود و هیچکس نخواهد توانست بر آنها تحمیلی روا دارد و بدیهی است به مخالفین آنها نیز کمکی نخواهد شد. ۱۷- صلح مؤمنان یکی بیش نخواهد بود و اگر احیاناً در راه خدا جنگی پیش آید هیچ مؤمنی حق ندارد بدون موافقت مؤمنان با طرف مخاصمه صلح کند، مگر اینکه این صلح مورد موافقت همه مؤمنان باشد که در آن صورت، صلحی که بر اساس عدالت و برابری استقرار یابد برای همه الزامآور خواهد بود. ۱۸- هر طایفهای که همراه ما جنگ کند دستجات آن طایفه باید به نوبت همراه ما بجنگند. ۱۹- از آنجا که مؤمنان همه در حکم یک گروه هستند در خونهایی که از آنها در راه خدا ریخته میشود اولیا یکدیگرند (یعنی همه ولی دم شناخته میشوند و قصاص بر عهده همه است) ۲۰- الف: بدون تردید مؤمنان پرهیزکار پیرو هدایت و تابع بهترین طریق ارشادند. ۲۰- ب: هیچ مشرکی نباید به یک نفر از قریش حمایتی بدهد و یا مالی از او نگهداری کند و هیچ مؤمنی را مانع نشود که بر مشرک تسلط پیدا کند. ۲۱- اگر کسی عمداً مؤمنی را بکشد و ثابت شود باید به قصاص آن قتل کشته شود. مگر اینکه بازماندگان مقتول راضی شوند (که خونبها بگیرند) و همه مؤمنان باید برای مجازات اقدام کنند و هیچ نوع عمل و اقدام دیگری برای مؤمنان روا نیست. ۲۲- برای هیچ مؤمنی که معتقد به این سند باشد و به خدا و روز قیامت عقیده داشته باشد جایز نیست به جنایتکار کمک کند یا او را پناه دهد و بر کسی که جنایتکار را یاری دهد یا او را پناه دهد هر آینه لعنت خدا و خشم خدا در روز قیامت متوجه خواهد بود و هیچ نوع مخارج یا غرامتی از او پذیرفته نخواهد شد. ۲۳- بر شما مؤمنان واجب است در هر موردی که با یکدیگر اختلاف پیدا کردید مرجع امر خدا و پیغمبرش باشند. ۲۴- هرگاه در هنگام جنگ، یهودیان با مؤمنان همکاری کنند هزینه جنگی را خودشان باید بپردازند. ۲۵- یهود بنیعوف با مؤمنان در حکم یک امت شناخته میشوند. با این تفاوت که یهود مطابق دستور دین خود عمل کنند و مسلمانان مطابق اوامر دین خود. موالی (همپیمانان) یهود در حکم خود یهودند. مگر کسانیکه ستم کنند و مرتکب گناه شوند و متجاوز باشند، چنین کسانی جز خود و اهل خانه خود را دچار زحمت نخواهند کرد. ۲۶- یهودیان بنینجار حقوقشان مانند حقوق یهود بنیعوف خواهد بود. ۲۷- یهودیان بنی حارث حقوقشان مانند حقوق یهود بنیعوف خواهد بود. ۲۸- یهود بنی ساعده حقوقشان مانند حقوق یهود بنیعوف خواهد بود. ۲۹- یهود بنی جشم حقوقشان مانند حقوق یهود بنیعوف خواهد بود. ۳۰- یهود بنی اوس حقوقشان مانند حقوق یهود بنیعوف خواهد بود. ۳۱- یهود بنی ثعلبه حقوقشان مانند حقوق بنیعوف

خواهـد بود. مگر آن کسـی که سـتم کنـد و مرتکب گناه گردد و او نیز جز به خود و اهل خانواده خود زیانی نخواهـد رسانید. ۳۲- «جفنه» چون شاخهای است از قبیله ثعلبه است مانند خودشان (در حکم خودشان) هسـتند. ۳۳- حقوق بنو الشطیبه مانند حقوق یهود بنیعوف خواهـد بود و مسلم است که این معنی بایـد از هر جهت رعایت شود و تجاوزی روی ندهد. ۳۴- موالی ثعلبه دارای حقوق اعضای اصـلی همان قبیله خواهند بود. ۳۵- شعبههای فرعی یهود دارای حقوق اعضای اصلیشان خواهند بود. ۳۶- الف: مسلم است که هیچیک از افراد یهود جز به اذن و اجازه محمد(ص) در جنگ شرکت نخواهند کرد. ۳۶- ب: قصاص نباید از بین برود و خون کسـی نباید هدر شود و هر کس خون کسـی را بریزد زحمت آن دامنگیر خودش و خانوادهاش خواهد شد. و خدا به بهترین وجهی به این مطلب عنـایت دارد. ۳۷- الف: هنگام بروز جنگ مخارج جنگی یهود بر عهـده خودشان و مخارج جنگی مسـلمانان بر عهـده خودشان خواهد بود و به هر حال هر دو طرف با یکدیگر بر ضد کسانی که علیه پیروان این دستور بجنگند همکاری خواهند کرد و روابطشان با یکـدیگر بر اساس مشورت و خیرخواهی و نصـیحت خواهد بود و از بدرفتاری احتراز خواهند کرد. ۳۷- ب: هیچ فردی نبایـد نسبت به همپیمانش بـدرفتاری کنـد و همه بایـد به مظلوم کمک کنند. ۳۸- هنگـامی که مسـلمانان بـا دیگران در حال جنگ باشـند یهودیان به مسـلمانان کمک مالی خواهند کرد. ۳۹- داخل شـهر مدینه برای پیروان این سـند «حرم» شـناخته خواهد شد. ۴۰- پناهنـده هر کس در حکـم خـود اوست و هیچکس نبایـد به پناهنـدهاش زیـانی برسانـد و یـا نسـبت به او مرتکب جرمی شـود. ۴۱- پناهنده (یعنی کسی که از دیگری حق «جوار» یا پناهندگی گرفته) نمیتواند جز با اجازه شخص حمایت کننده دیگری را در این حق اصلی شریک کند. ۴۲- هرگاه بین کسانی که تابع این دسـتور هستند، کشتاری روی دهد یا مشاجرهای درگیرد که بیم فساد در آن باشد، مرجع امر رسیدگی خدا و محمد(ص)، که فرستاده خدا است، خواهند بود و خدا ضامن پرهیزکارترین و نیکوکارترین پیروان این سند است. ۴۳- به قریش و یـاران قریش حق جوار (پناهنـدگی) داده نمیشود و آنها از حقوق پناهنـدگی محرومنـد. ۴۴- پیروان این سـند در برابر کسانی که به مدینه حمله کنند، یکدیگر را یاری خواهند کرد. ۴۵- الف: اگر یهودیها به صلحی دعوت شوند که در آن همکاری کننـد و آن صـلح را عملی سازند میتوانند به اینکار اقدام کنند. در آن صورت مؤمنان نیز باید آن صـلح را بپذیرند. مگر اینکه صـلح با کسانی باشد که در راه دین میجنگند. ۴۵- ب: هر گروهی مسؤول حفاظت و نگهبانی آن قسـمت از شهر هستند که روبهروی آنها واقع شده است. ۴۶- یهودیان اوس همان حقوق را دارند که پیروان این سـند از آن برخوردارند و پیروان این سند بـدون تعرض و تجـاوز به دیگران بایـد دقیقترین نکـات آن را رعـایت کننـد. هر کس عمـل عمل خلافی مرتکب شود سـزای آن را خواهد دید و به طور قطع خدا ضامن پرهیزکارترین افراد است و از آن کسی حمایت میکند که به بهترین وجه مطابق مندرجات این دستور عمل کند. ۴۷- این دسـتور (سـند) از کسـی که ستمکار و عهدشکن و متجاوز باشد حمایت نخواهد کرد. و هر کس از شهر خارج شود و هرکس در مدینه بماند مأمون و مصون خواهد بود. مگر کسی که ظلم کند و برخلاف مندرجات این منشور عمل کند و بهطور قطع و مسلم خدا پناه دهنده کسانی است که نیکوکاری را پیشه کنند و پرهیزکارتر باشند و محمد(ص) فرستاده خداست

منبع:http://article.irbar.com/content/view/۱۱۲۲/۲۷۵نویسنده:نشریه گلستان قرانبه کوشش:سید حسین موسوی فر

خاستگاه حقوق بشر و دغدغه های امروز

۶

خاستگاه حقوق بشر و دغدغه های امروز

مینا شاهمیری حقوق بشـر در گذشـته تاریخی اش از مسائل چالش زا در عرصه بین المللی بوده است. این میراث مشترک جهانی در راه پاسـداری از حیثیت انسانی فراز و نشیب های بسـیاری به خود دیده؛ نابرابری ها و سـتم ها و جنگ های بی شـمار همواره ناقض حقوق بنیادین بشـری بوده اند. اما با تحولات قرن هجدهم اروپا رنسانسـی در حقوق بشـر پدید آمد که ضامن اجرای آن شد. تا این

زمان حقوق بشر برای دولت ها در حد طرح یک مساله اجتناب ناپذیر بود و در مرحله عمل
– اگر به این مرحله می رسید– شکست آن قطعی می کرد. اکثر اعلامیه ها و اسناد مربوط به حمایت از حقوق اساسی دارای قدرت اجرایی نبودند زیرا نهادینه سازی آنها در دولت صورت نمی گرفت. تدوین و اجرای این حقوق برعهده دولت هایی بود که از طریق اجرای قانون باید به حمایت از آن می پرداختند. اما وضع قوانین به اراده و نفع دولت ها به تفاسیر گوناگون و جانبدارانه از حقوق بشر انجامید و این گونه در کانون خود نقض شد.وجود بیش از ۷۰ سند بین المللی اعم از اعلامیه، قرارداد و معاهده در سطح جهانی و منطقه یی از ابتدای تاریخ مکتوب حقوق بشر اهمیت و در عین حال ناپایداری آن را در ضمانت اجرایی آشکار می سازد. اولین سند بین المللی در این زمینه فرمان منشور کبیر یا «ماگنا کارتا» در قرن سیزدهم میلادی در انگلستان صادر شد که فقط متضمن پاره یی از حقوق و آزادی ها برای عموم در قاموس حقوق فئودالی قرون وسطی بود. آخرین مورد آن، میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در سال ۱۹۶۶بود که تا سال ۲۰۰۱به تصویب ۱۴۷کشور رسید.مبارزه بی امان انسان برای رسیدن به حقوق خود و آزادی که بر تارک آن می درخشید، در عصر روشنگری به اوج رسید و غوغایی برپا کرد که انقلاب و جنگ استقلال توامان به وقوع پیوست. کانون این انقلاب نه در مهد روشنگری و نه با حضور فیلسوفان و حقوقدانان و سیاستمداران برجسته بلکه در سرزمینی آن سوی اقیانوس اطلس و در میان مردمی مهاجرنشین بود. از میان تمام مکتوبات بشردوستانه با گذشت بیش از ۲۳۰سال اعلامیه استقلال امریکا و منشور ایالت ویرجینیا با خصیصه بارز حمایت از حقوق بشر جایگاه ویژه یی دارد. اعلامیه یی که منشاء اثر حقوق بشر دوستانه شد.مهم ترین حاصل انقلاب امریکا هرچند رنگ سیاسی غالبی داشت بیانگر حکمت حقوق طبیعی در عصر تنویر افکار بود. فلسفه آن در قالب تعابیری مانند« بشر» و «طبیعت» ریخته شد چنان که یکی از متفکران عصر روشنگری گفت؛ «حقوق مقدس بشری را نباید در میان طومارهای کهن و اسناد پوسیده جست وجو کرد. این حقوق را قدرت الهی با نوری از آفتاب در تمامی مجلد طبیعت بشری منقوش ساخته که ستردن و امحای آن به دست هیچ بشری میسر نیست.»زمینه انقلاب امریکادر نیمه قرن هجدهم میلادی امپراتوری انگلستان سی و یک دولت تابع داشت. تمام این دول در امور سیاسی، اقتصادی و اجتماعی خود وابسته به انگلستان بودند. «جرج سوم» پادشاه این امپراتوری خود را «سلطان وطن پرستی» می نامید و با نفوذ گسترده اش بر همه دستگاه ها سلطه داشت. قدرت و حق حاکمیت پارلمان چنان بود که از عهده انجام هر کاری بر می آمد و در واقع اعضای آن در مقام «دوستان سلطان» زمام امور مملکت را در دست داشتند.مالیات های سنگین برای تامین مخارج ارتش و نیروی دریایی عظیم انگلستان و سربازگیری های پی درپی برای جنگ بیش از همه بر دوش مردم امریکا بود. تصویب قوانین جدید در این دوره منجر شد دولت انگلستان مالیات و عوارض گمرکی بیشتری را بر اتباع خود تحمیل کند که با مخالفت شدید مهاجرنشین ها مواجه شد. اما پارلمان همواره به دقت جوانب امر را مطالعه می کرد تا مالیاتی پسند خاطر امریکایی ها پیدا کند.مردم امریکا مدعی بودند پارلمان اختیار اخذ مالیات را از آنها ندارد زیرا آنها نماینده یی در پارلمان ندارند اما دولت انگلستان خود را حافظ منافع تمامی مردمان امپراتوری معرفی می کرد. استدلالات طرفین راه به جایی نبرد جز اینکه پایه یک نهضت اصلاحی در سیستم اقتصادی امریکا گذاشته شد. پس مقاومت در برابر قوانین تحمل ناپذیر و سودجویانه پارلمان انگلستان فکر آزادی و استقلال را در مخیله مهاجرنشین ها پروراند.صدور اعلامیه استقلالروز چهارم ژوئیه سال ۱۷۷۶تالار استقلال شهر فیلادلفیا صحنه حضور نمایندگان مستعمرات سیزده گانه «کنگره قاره یی» بود. مسوولان نهضت مقاومت اعلام نامه استقلال را تصویب کردند که به موجب آن ایالات متحده در میان دول روی زمین از استقلال و تساوی در حقوق برخوردار شد و این اولین متنی بود که در آن واژه قانون اساسی ذکر شد. هر سیزده ایالت جدید بدون اتلاف وقت به تنظیم یک رشته قوانین اساسی پرداختند و اصول مسلم واحدی در آن گنجاندند که به منظور حفظ «حقوق لاینفک» در میان افراد بود. در ماده اول این قوانین تصریح شده است؛ «کلیه ابنای بشر به حکم طبیعت آزاد و مستقل بوده و حقوق ذاتی خاصی دارند که نمی توانند طی هیچ قرارداد فردی و اجتماعی از آن محروم

شوند.»منشور حقوق بشرمهم ترین بخش این قانون اساسی به صورت متمم به آن اضافه شد. «جرج میسون» مولف اعلامیه استقلال سال ۱۷۷۶ویرجینیا در کمیته یی که برای بررسی شیوه نگارش قانون اساسی و ترتیب و تنظیم اصل آن تشکیل شده بود، اظهار داشت که این سند فدرال باید حاوی یک منشور حقوق برای مشخص کردن حقوق تک تک شهروندان و حمایت از آن نیز باشد. درک نیاز به منشور حقوق بشر به منظور روشن کردن حقوق افراد در کشور جدید از آغاز تصویب قوانین پدید آمده بود هرچند در «کنگره قاره یی» مخالفانی هم داشت. ده متمم اول قانون اساسی امریکا که بعد ها منشور حقوق بشر نامیده شد نمونه یی از «قرارداد اجتماعی ژان ژاک روسو» در عمل بود.اهم این حقوق شامل آزادی بیان، آزادی مطبوعات، تضمین رعایت عدالت در محاکمات قضایی و... درست همان چیزی بود که روشنفکران اروپایی درصدد کسب و حفظ آن بودند. سرابی که امریکا و قوانین اساسی آن پدید آورد سیل مهاجران را به سرزمینی که غایت مقصود بود سرازیر کرد. اعلام نامه حقوق بشر امریکا بارها ترجمه، چاپ و منتشر شد و اساس قوانین بسیاری از کشورها قرار گرفت. به گواه تاریخ اما در فاصله میان طرح و عمل در مساله حقوق بشر قدرتی نشسته است که اعمال نظر می کند و تصمیم می گیرد. بازتاب اندیشه والای حقوق بشر، امروز در سطح جهانی و منطقه یی درخششی از گذشته ها ندارد

منبع: http://article.irbar.com/content/view/۴۵۹۹/۱۷۲

حقوق قراردادهای دولتی

است . با وجود اینکه نظام حقوقی قراردادهای دولتی بسیار متفاوت از قراردادهای خصوصی (غیر دولتی) است ؛ ولی این بحث کمتر مورد توجه قرار گرفته و در برنامه های آموزشی دانشگاههای کشور ما جای نگرفته است . البته در دروسی مثل حقوق اداری اشاراتی به مسائل قراردادهای دولتی میشود ، ولی برای درک عمیق نظام حاکم بر قراردادهای دولتی این مقدار کفایت نمیکند . در حال حاضر تنها کتابی که به زبان فارسی مستقلاً به مباحث حقوق قراردادهای اداری میپردازد ، کتابی است که توسط استاد محترم جناب آقای دکتر انصاری تحت همین نام نگاشته شده و در دسترس علاقمندان قرار دارد . در یک مقاله کوتاه ، بیان همه مسائل ماهوی و شکلی قراردادهای دولتی میسر نیست ؛ ولی سعی میشود ، پس از بیان مفهوم قراردادهای دولتی و انواع آن ، با کلیاتی از نظام حقوقی حاکم بر قراردادهای دولتی آشنا شویم ، تا زمینه مطالعه و تحقیق همکاران حقوقی فراهم شود . ابتدا ببینیم به چه قراردادهایی ، قرارداد دولتی می گوییم :مفهوم قراردادهای دولتی در معنی عام ، هر قراردادی که یک طرف آن ، دستگاههای اداری ، اعم از دولتی (مثل وزارتخانهها و موسسات و شرکتهای دولتی) یا دستگاههای بلدی (شهرداریها) باشد ؛ قرارداد دولتی است مطابق این تعریف هر قراردادی که یک طرف آن دولت یا یکی از موسسات عمومی باشد ، آن قرارداد دولتی است . اما روشن است که همه قراردادهای دولتی از درجه و اهمیت یکسانی برخوردار نیستند . لذا نمیتوان همه قراردادهای دولتی را تابع نظام حقوقی یکسانی دانست . بلکه بسیاری از قراردادهای دولتی هستند که تابع قانون مدنی و تجارتند . از این نظر قراردادهای دولتی را به دو نوع تقسیم میکنیم :انواع قراردادهای دولتی اول – قرارداد اداری : قرارداد اداری ، قراردادی است که هم از نظر تشریفات انعقاد و هم از نظر احکام حاکم بر آن ، تابع قوانین خاص و حقوق عمومی است .دوم – قرارداد غیر اداری : قرارداد غیر اداری قراردادی است که هر چند از نظر تشریفات انعقاد ، تابع مقررات عمومی و قواعد آمره میباشد ؛ ولی در ماهیت ، تابع احکام حقوق خصوصی مدنی و تجارت است .به این ترتیب ، تمام قراردادهای دولتی از نظر تشریفات انعقاد ، تابع مقررات خاص دولتی و حقوق عمومی اند . ولی از نظر قواعد ماهوی حاکم بر قراردادهای دولتی ، آنجا که دولت همانند اشخاص عادی عمل میکند ، باید به قواعد حقوق خصوصی رجوع کرد و در مواردی که پای منافع و خدمات عمومی در میان است باید به قواعد خاص حقوق عمومی توسل جست . اما چگونه میتوان قراردادهای اداری را تشخیص داد ؟ ضابطه تمیز بین این دو دسته قراردادها چیست ؟ با توجه به

تفاوت اساسی که میان قراردادهای اداری و غیر اداری قائل شـدیم ، لازم است تعریفی از قراردادهای اداری ارائه نماییم تا بتوانیم به قواعـد حـاکم بر هر قرارداد عمـل کنیـم . تعریـف قرارداد اداری مطابق تعریفی کـه دکـتر انصـاری ارائـه داده انـد ؛ قرارداد اداری ، قراردادی است که یکی از سازمانها یا موسسات دولتی یا به نماینـدگی از آنها ، با هر یک از اشـخاص حقیقی یا حقوقی ، به منظور انجام یک عمل یا خدمت مربوط به منافع عمومی ، با احکام خاص منعقد میکند و رسیدگی به اختلافات ناشی از آن در صلاحیت دادگاههای اداری است .مطابق این تعریف ؛ قرارداد اداری را با اثبات چهار عنصر میتوان شناسایی کرد . این عناصر را در زیر مرور می کنیم .عناصـر تعریف : اول – لزوم حضور یک شخص حقوق عمومی : وجه مشترک قراردادهای اداری و قراردادهای غیر اداری دولـتی این است که همیشه یـک طرف قرارداد ، شـخص حقـوق عمـومی است . البته اگر شـخص حقیقی یـا حقوقی خصوصـی ، به نماینـدگی از دولت مسئولیت ارائه یک خـدمت عمومی را بر عهده گرفته باشد ؛ در این صورت ، قراردادی را که در راسـتای ارائه آن خـدمت عمومی منعقد میشود نیز قرارداد اداری به شـمار میرود .دوم – وجود هدف عمومی: اگر چه همه فعالیتهای دسـتگاههای دولـتی برای تحقـق اهـداف عمـومی (و نه خصوصـی) صورت میگیرد ؛ امـا بعضـی از آنهـا آنقـدر جزئی و در زمره اعمـال خرد و متوسط است که نمیتوان وجود هـدف یا خدمت عمومی را از آن اسـتنباط کرد . در مقابل ، بسیاری از قراردادهای دولتی آنچنان با هـدف خـدمات عمومی آمیخته است که حقیقتاً نمیتوان چنین قراردادهـایی را در ردیف قراردادهـای خصوصـی قرار داد . به عنوان مثال قرارداد نقاشـی یک دسـتگاه اتومبیل دولتی را نمیتوان همسنگ پیمانکاری راجع به ساخت فرودگاه و راه آهن و جاده و اتوبان دانست . عنصـر هدف یا خدمت عمومی بهترین ضابطه تشـخیص قرارداد اداری از غیر اداری است .سوم — پیروی قراردادهای اداری از احکـام خـاص (قواعـد اقتـداری ، ترجیحی): البتـه این عنصـر از آثـار قراردادهـای اداری است . از این جهت تعریـف ارائه شـده تعریف کـاملی نیست . زیرا غرض از ارائه تعریف آن است که احکـام خـاص حقوق عمومی نسبت به آن قرارداد اعمال شود . اگر معلوم بود که کـدام قرارداد تابع قواعـد عمومی و کـدام یک تابع قواعـد حقوق خصوصـی است دیگر ضـرورت چنـدانی برای ارائه تعریـف وجـود نـداشت .چهـارم – صـلاحیت دادگاههـای اداری برای حـل اختلاـف : ایـن عنصــر نیز هماننـد عنصــر قبلی از آثـار قراردادهای اداری است و به عنوان عنصـری که ما را در شـناخت قراردادهای اداری کمک کند از اهمیت چندانی برخوردار نیسـت .ضـمن اینکه در حقـوق ایران ، اگر چه در موارد بسـیار نـادر ممکن است موضوع اختلاـف قراردادی بین اشـخاص بـا دسـتگاههای دولـتی (آنهم در صورتی که شـاکی ،طرف خصوصـی باشـد نه دولت)به دیوان عـدالت اداری ارجـاع داده شود ولی حقیقتاً هنوز چنین نظامی که صلاحیت اختصاصی برای رسیدگی به اختلافهای قراردادی بین دولت و اشخاص را داشته باشد ، ایجاد نشده است . در حال حاضـر به همه قراردادهای دولتی در دادگاههای عمومی رسـیدگی میشود . این میتوانـد یکی از نواقص نظام قضایی باشـد که جا دارد برای آن چاره ای اندیشـیده شود . در صورت تشـکیل دادگاههای اختصاصـی ، ضـمن سـرعت دادن به حل اختلافات و جلوگیری از هدر دادن فرصتها و متوقف ماندن پروژه ها که بعضاً منجر به خسارتهای جبران ناپذیری برای دولت میشود ؛ در رشد و توسـعه قواعـد حقوقی حـاکم بر قراردادهـای دولتی نیز کمک شایانی خواهـد کرد .با توجه به تعریف و عناصـر ذکر شـده این نکته روشن میشود که تشـخیص قراردادهـای اداری از غیر اداری کـار سـاده ای نیست . بلکه در هر مورد بایـد با در نظر گرفتن جنبه های مختلف از جمله درجه اهمیت هـدف عمومی ، قرارداد اداری را از غیر اداری بـاز شـناخت . با این حال معیار عینی دیگری که برای تشـخیص قراردادهای اداری وجود دارد ، فهرست قراردادهایی هسـتند که در قوانین مختلف از آنها نام برده شـده است . آقای دکتر انصاری ، به آن دسته از قراردادهایی که مصادیقی از آنها در قوانین مختلف ذکر شده اند ، عنوان عقود معین اداری نام نهاده است . اقسـام قراردادهـای اداری عبارتنـد از :اقسـام قراردادهـای اداریعقـود معین اداری : مثـل عقـد امتیـاز ، عقـد مقـاطعه امـور عمومی (پیمانکاری ساختمانی ، مقاطعه ملزومات ، مقاطعه حمل و نقل) ، قرارداد اسـتخدام دولتی ، عقد قرضه عمومی ، قرارداد آموزشـی و تحقیقـاتی دولتی ، قراردادهـای آبونمان خـدمات عمومی (آب و برق و گاز) ، قرارداد عاملیت امر عمومی ، قرارداد تملک اراضـی

برای اجرای طرحهـای دولتی و نظـامی و . . . عقود غیر معین اداری: سـایر قراردادهـایی که توسط دسـتگاههای دولتی ، مطابق قانون برای هـدف عمومی منعقـد شود ؛ هر چنـد از عناوین عقود معین اسـتفاده نشـده باشـد ، مثل خرید مواد اولیه و آذوقه و تسـلیحات از خارج را میتوان به عنوان عقود نامعین اداری نام برد . حال که به کمک تعریف و ارائه مصادیقی از قراردادهای اداری تا حـدودی با این مفهوم آشـنا شـدیم ، به کلیـاتی از نظام حقوقی حاکم بر قراردادهای دولتی میپردازیم . نظام حقوقی قراردادهای دولتی در بحث پیشـین گفتیم که قراردادهـای دولتی ، اعم از اداری یـا غیر اداری ، از نظر شـکلی تـابع تشـریفاتی هسـتند که موضوع حقوق عمومی است ؛ ولی قراردادهای اداری ، علاوه بر آن ، از نظر ماهوی نیز از قواعـد حقوق عمومی تبعیت میکنند . البته این موضوع به این معنا نیست که احکام قوانین مـدنی و تجاری در قراردادهای اداری قابل اعمال نباشـد ، بلکه مطلب آن است که قراردادهای اداری علاوه بر قوانین مذکور ، از یک سری قواعد اختصاصی دیگری نیز تبعیت میکنند که این قواعد در تفسیر و اجرای قراردادها و رسیدگی قضایی نسبت به اختلافات ناشـی از آنها از اهمیت بسزایی برخوردارنـد . بنابراین نظام حقوقی قراردادهای دولتی در دو بخش قابل مطالعه می باشـند : اول قواعد شـکلی که شامل تشـریفات قبل از انعقاد و تشریفات حین انعقاد میشوددوم قواعد ماهوی ، که ناظر بر حقـوق ترجیحی و حقوق اقتـداری دولت و احکـام عـادی مـدنی و تجـارت میباشـد .در اینجـا ، در مورد هر بخش توضـیحاتی ارائه خواهـد شد :اول – قواعد شـکلی انعقاد قرارداد :تشـریفات قبل از انعقاد:در قراردادهای خصوصـی آزادی اراده طرفین جز در موارد استثنایی ، یـک اصـل است . طبق ماده ۱۰ قـانون مـدنی قراردادهـای خصوصـی تـا جایی که مخالف قانون نباشـد معتبر است . اما مدیران دسـتگاههای دولتی نماینده اداره متبوع خود هسـتند نه مالک آنچه تحت اداره آنهاست . مدیر یا رئیس ، مالک اموال اداره تحت مدیریت خود نیست . نماینده فقط همان اختیاری را دارد که قانون به او اعطا کرده و به رسـمیت شـناخته باشد است . در اینجا اصل بر آزادی اراده نیست . زیرا ، ریاست غیر از مالکیت است . به این ترتیب انعقاد معاملات دولتی از جهات مختلف با محدودیتها ، ممنوعیتها و رعایت تشـریفات متعـددی روبروست . این ممنوعیتها و محدودیتها در قوانین پراکنده و مرتبط با هر موضوع ذکر شده اند ، که ذیلاً به مواردی از آنها اشاره می کنیم : ۱. محدودیتها : انعقاد قراردادهای دولتی از محدودیتهای مختلفی برخوردارند . از جمله این محـدودیتها عبارتند از : محدودیت در انتخاب طرف قرارداد ؛ مثل ماده ۱۶ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت که نیروهـای مسـلح را مکلف کرده است مهمات و تجهیزات خود را از سازمان صـنایع دفاع ، شـرکت سـهامی صـنایع الکترونیک و سازمانهـای صـنایع هـوائی و سازمانهـای وابسته و یـا مورد تائیـد وزارت دفـاع تـأمین نماینـد . مواد ۱۰۷ و ۱۰۸ همـان قانون نیز دسـتگاههای دولتی را ملزم کرده است ، در صورت وجود دانش فنی مورد نیـاز یا تولیـد داخلی مواد پرتوزا یا دسـتگاههای مرتبط با پرتوهای یون ساز یا غیر یون ساز آن را حسب مورد از صاحبان این دانش یا سازنـده داخلی خریـداری نمایند و حق خرید آنها را از فروشـنده خارجی ندارند . همچنین ، لزوم رعایت تشریفات مزایده و مناقصه و ممنوعیت مداخله کارمندان دولت در معاملات دولتی نیز از موارد محدودیت در انتخاب طرف قرارداد برای دسـتگاههای دولتی به شـمار میروند . محدودیت در شکل (نوع) قرارداد ؛ به این معنا که در مواردی شـکل و نوع قرارداد در خود قوانین ذکر شده و نمایندگان دولت حق انتخاب شکل دیگری از قرارداد را ندارنـد . به عنوان مثال مطابق بنـدهای الف و ب ماده ۸۸ قانون تنظیم بخشـی از مقررات مالی دولت ، دسـتگاههای دولتی مجازند ارائه خـدمات اشـاره شـده در این مـاده را فقـط در سه روش خریـد خـدمات از بخش غیر دولـتی ، مشـارکت بـا بخش غیر دولتی یا واگذاری مدیریت به بخش غیر دولتی آن هم صـرفاً به اشخاصی که دارای صلاحیت فنی و اخلاقی و پروانه فعالیت از مراجع ذیربط باشـند ؛ به بخش خصوصی واگذار نمایند . محدودیت در مدت قرارداد ؛ این محدودیت نیز در قوانین مختلف ذکر شده است . مثلاً به موجب ماده ۳۷ قانون ارتش جمهوری اسـلامی و ماده ۲۴ قانون مقررات اسـتخدامی سپاه و آئین نامه مربوطه و مقررات مشابه در نیروی انتظـامی ، خریـد خـدمات اشـخاص فقط برای مـدت محـدود و حـداکثر تا یک سال که بیش از دو بار دیگر قابل تمـدید نخواهد بود ؛ مجاز شـمرده شده است . مثال دیگر ، بند ب الحاقی ماده ۸۶ قانون وصول برخی درآمدهای دولت و مصرف آن در

موارد معین میباشد . به موجب این بند اجاره دادن ساختمانها و امکانات دولتی به بخش خصوصی ، با رعایت شرایط مندرج در این بند فقط تا مدت یک سال یا کمتر مجاز شمرده شده است ۲. ممنوعیتها : دستگاههای دولتی در مواردی از انجام بعضی از معاملات ممنوع هستند . دریافت هدایا و کمکهای نقدی یا غیر نقدی (موضوع ماده ۴ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت) ، خرید اتومبیلهای خارجی و خرید یا اجاره هواپیما ، خرید و فروشهای کالاهای داخلی و خارجی و صادرات و واردات این نوع کالاها برای دستگاههایی که فعالیت بازرگانی جزو وظایف آنها نیست ؛ (موضوع مواد ۳۰ ، ۳۱ و ۵۰ قانون مذکور) از جمله موارد ممنوعیتهای قانونی دستگاههای دولتی به شمار میروند . بعلاوه ، صلاحیتهای اداری هرگز از حقوقی نیستند که دارنده آن بتواند آن را به دیگری واگذار نماید ، مگر در مواردی که قانون چنین اجازه ای را داده باشد . عدم قابلیت واگذاری صلاحیت به غیر ، یک اصل و قاعده حقوق اداری است . ۳. قراردادهای تابع تصویب: تعداد مواردی که انجام معامله مشروط به تصویب مراجع خاصی میباشد ، کم نیستند . در این مورد میتوان به اصول ۷۷ ، ۸۰ ، ۸۱ ، ۸۲ ، ۸۳ و ۱۳۹ قانون اساسی به ترتیب در مورد لزوم تصویب عهدنامه ها و قراردادهای راجع به گرفتن و دادن وام یا کمکهای بلاعوض داخلی یا خارجی ، دادن امتیاز تشکیل شرکت به خارجیان ، استخدام کارشناسان خارجی ، فروش نفایس ملی و صلح دعاوی استناد کرد که تصویب آنها حسب مورد بر عهده مجلس شورای اسلامی یا هیات وزیران است . صلح دعوی در صورتی که طرف اختلاف ایرانی باشد ، باید به تصویب هیات وزیران و چنانچه طرف دعوی خارجی باشد ،به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد . تلقی این گونه موارد به عنوان تشریفات قبل از تصویب به خاطر آن است که این گونه قراردادها بدون تصویب منعقد نمیگردند و حتی در صورت امضای آنها موجب تعهدی حقوقی برای دولت نخواهند شد . بعلاوه ، به موجب مقررات مختلف ، از جمله قانون محاسبات عمومی و قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت ، واگذاری یا فروش اراضی و املاک دولت در مواردی موکول به تصویب هیأت وزیران است . ضمن اینکه در مورد اراضی نیروهای مسلح ، تصویب فرمانده معظم کل قوا نیز از تشریفات ضروری برای واگذاری اراضی محسوب میگردد . بعضاً در مورد معاملات شرکتهای دولتی ، تصویب هیأت مدیره و در مورد معاملات شهرداریها ، تصویب شورای شهر ضروری است . ۴. وجود اعتبار مصوب: دستگاههای دولتی باید در حدود اعتبارات مصوب برای دولت ایجاد تعهد نمایند . تعهد مازاد بر اعتبار مصوب موجب مسئولیت و تخلف مرتکب خواهد شد . ۵. رعایت تشریفات مزایده و مناقصه: لزوم رعایت تشریفات مزایده و مناقصه چیزی است که برای همگان واضح و روشن است . مزایده و مناقصه نه تنها باعث محدودیت در انتخاب طرف قرارداد میشود ؛ بلکه ، موجب محدودیت آزادی اراده طرف دولتی در تعیین قیمت مورد معامله یا موضوع قرارداد نیز خواهد شد .۶. مشورتهای اجباری قبل از انعقاد قرارداد: در قراردادهای خصوصی ، استفاده از نظر مشورتی ، یک اقدام احتیاطی برای رعایت منافع و مصالح فرد است ؛ ولی استفاده از آن اجباری نیست . در حالیکه دولت در مواردی بدون جلب نظر کمیسیون مربوط یا اخذ نظر کارشناس رسمی ، حق امضای قرارداد را ندارد . به عنوان مثال به موجب تبصره ۴ بند د ماده ۸۸ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت ، تعیین میزان اجاره بها و قیمت گذاری اموال منقول و غیر منقول ، با جلب نظر سه نفر از کارشناسان رسمی دادگستری ممکن خواهد بود . تصویب اسقاطی یا مازاد بر نیاز بودن اموال منقول در کمیسیون مربوطه نیز از موارد ضرورت اخذ مشورت اجباری قبل از انجام معامله به شمار میرود . تشریفات حین انعقاد :۱. وجود شرایط صحت معاملات : قراردادهای دولتی ، مانند سایر قراردادهای خصوصی باید از شرایط اساسی برای صحت معاملات برخوردار باشند . از این حیث تفاوتی بین قراردادهای دولتی با غیر دولتی وجود ندارد . اما وجود این شرایط برای معاملات دولتی شرط کافی نیست . بلکه اثبات و احراز شرایط اختصاصی دیگری نیز ضروری است . ۲. صلاحیت دستگاه اداری : دستگاههای اداری صلاحیت انعقاد هر قراردادی را ندارند ؛ بلکه در چارچوب اهداف ، ماموریتها و وظایف سازمانی خود میتوانند به انعقاد قرارداد مبادرت نمایند . به عنوان مثال اقدام بعضی از دستگاههای دولتی که در زمان جنگ خلیج فارس (اشغال کویت توسط رژیم بعث عراق) با استفاده از بودجه عمومی و

دولتی مبادرت به خرید و فروش اتومبیلهای شهروندان عراقی نمودند ، اگر چه برای دستگاه اداری مربوط سودآوری هم داشت ؛ ولی مغایر قانون تلقی میشد . همچنین ، نمیتوان وزارت نیرو را مجاز دانست که قرارداد احداث اتوبان را منعقد نماید و بالعکس وزارت راه و ترابری را مجاز دانست که قرارداد احداث نیروگاه برق را امضاء کند .در بحث صلاحیت اداری ذکر این نکته ضروری است که دستگاه اداری باید شخصیت حقوقی لازم برای عقد قرارداد را داشته باشد . به عنوان مثال دانشگاه امام حسین (ع) مطابق اساسنامه مصوب خود از شخصیت حقوقی مستقل برخوردار است ؛ ولی نمیتوان مدیریت لجستیک و پشتیبانی این دانشگاه را واجد شخصیت حقوقی لازم برای انعقاد قرارداد دانست ، مگر در حدودی که مقام صلاحیتدار دانشگاه به آن تفویض اختیار کرده باشد .

۳. صلاحیت مقام اداری : برای صحت معاملات در قراردادهای خصوصی ، داشتن اهلیت از شرایط اساسی است . ولی در قراردادهای دولتی ، علاوه بر اهلیت ، صلاحیت مقام اداری نیز از شرایط اساسی درستی معامله به شمار میآید . در قراردادهای دولتی بحث اهلیت کمتر مبتلاـ به است . زیرا کارکنان دولت با داشتن یک سری شرایط خاص به استخدام درآمده اند و فقدان اهلیت (مگر در موارد استثنایی مثل محجور شدن به دلیل عارضه جنون در حین خدمت) معمولاً مطرح نمیشود . مسئله اهلیت از امور وابسته به شخصیت انسان است در حالی که صلاحیت از مقوله نیابت و نمایندگی است . مقام اداری برای انعقاد هر قرارداد باید به این نکته توجه کند که آیا از نظر قانون اختیار انتخاب طرف قرارداد یا تعیین مبلغ قرارداد یا اختیار ایجاد تعهد برای دستگاه دولتی را دارد یا نه ؟ در اینجا اصل بر آزادی اراده مقام اداری نیست ؛ بلکه مقام اداری تا آن حد اختیار دارد که قانون به وی اعطا کرده است . ۴. کتبی بودن قرارداد : کتبی بودن قراردادهای دولتی ، از شرایط اجتناب نا پذیر و از لوازم نظام اداری و بروکراسی است . اگر چه در حقوق خصوصی ، هر قراردادی ممکن است به ایجاب و قبول ، حتی با لفظ و بدون اینکه نوشته ای رد و بدل گردد ؛ منعقد گردد ؛ ولی کتبی بودن قرارداد در نظام حقوق اداری از ضروریات غیر قابل انکار است . هر چند در معاملات جزئی مثل خرید اقلام مصرفی و کم ارزش ، نوشتن قرارداد به معنی اخص کلمه ضروری نیست ؛ با این حال هزینه کردن تنخواه دولتی در جهت مصارف مورد نیاز ، مستلزم ارائه فاکتورهای مربوطه است که عملاً توافقات روزمره را به شکل کتبی منعکس خواهد کرد .

۵. اخذ تضمین مناسب : دستگاههای اداری مکلفند به منظور حفظ منافع دولت و بیت المال و برای اطمینان از اجرای تعهدات و تأمین پیش پرداختها ، تضمین مناسب از طرفهای قراردادهای دولتی اخذ نمایند . تکلیف به اخذ تضمین و نوع تضمینات قابل قبول ، در ماده ۶ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت و آئین نامه اجرایی این ماده ذکر شده است .۶. ذکر شرایط اجباری: هر قراردادی حاصل توافق دو اراده است . شرایط مورد نظر طرفین علی الاصول با اراده آزاد خودشان تعیین میگردد . ولی ذکر بعضی از شرایط در قراردادهای دولتی ، از وظایف اشخاص حقیقی نماینده دولت میباشد . به عنوان مثال ذکر شرط التزام طرف قرارداد به بیمه نمودن کارگران خود ، لزوم رعایت مقررات حفاظتی و ایمنی از طرف پیمانکار ، پرداخت کسورات قانونی و موارد دیگر از جمله شروطی هستند که باید در قراردادهای دولتی قید گردند . امروزه بسیاری از دستگاههای دولتی استفاده از نمونه قراردادهای از قبل نوشته شده را برای ادارات تابعه خود اجباری کرده اند . در این نمونه قراردادها ، شرایط اجباری به طور یکسان درج شده اند .دوم – قواعد ماهوی :۱. قواعد ترجیحی: طبع ترجیحی قراردادهای اداری ایجاب میکند ، برخی احکام حقوقی ، که در قراردادهای خصوصی غیر متعارف است ، نسبت به این قراردادها اعمال گردد . منشأ حق ترجیحی دولت در قراردادهای اداری ، به خاطر تأمین منافع عمومی است که هدف قراردادهای دولتی میباشد . زیرا منافع خصوصی تا آنجا محترم است که ضرری به منافع عمومی نرساند . وقتی پای منافع عمومی در میان باشد ، اصل برابری طرفین قرارداد که از قواعد حقوق مدنی است ، دچار استثناء میگردد . برخی از ایـن حقـوق ترجیحی عبارتنـد از : ۱-۱ فسخ یک جانبه به علت تخلف (تقصیر ، تأخیر): در حقوق خصوصی ، مطابق مواد ۲۳۷ و ۲۳۸ و ۲۳۹ قانون مدنی ، صِرف تخلف از انجام تعهد موجب حق فسخ برای طرف مقابل نمیشود . بلکه متعهد له میتواند از دادگاه الزام و اجبار متعهد را به انجام تعهد بخواهد . فقط در صورتی که اجبار متعهد ممکن نباشد و

تعهـد نیز از جمله اموری نباشـد که توسط شـخص ثالث یا خود متعهـد له انجام شود ، در این صورت متعهـد له میتوانـد با رجوع به دادگاه ، قرارداد را فسخ نماید . اما در حقوق عمومی راجع به قراردادهای اداری ، طی کردن چنین روند طولانی لازم نیست . دولت بـدون الزام به مراجعه به دادگاه میتوانـد به استناد تخلف متعهـد یا تقصیر او یا تأخیر در انجام تعهد ، قرارداد را فسخ نماید . در این صورت ، چنانچه طرف مقابل مـدعی عهـدم تخلف از مفاد قرارداد باشـد ،حق دارد برای اثبات ادعای خود به دادگاه صـلاحت دار مراجعه کرده و دادخواهی نمایـد . ۲-۱ حق تعلیق قرارداد : در قراردادهـای خصوصـی ، تعلیق قرارداد برای مـدت محـدود و معین ، مشروط به حدوث شرایط فورس ماژور (مثل وقوع جنگ و زلزله و شورشها و انقلابهایی که شدیداً مانع اجرای قرارداد گردد) میباشـد . امـا حق تعلیـق قرارداد از طرف دولت ، محـدود به شـرایط فـورس مـاژور نیست . تعلیـق قرارداد ، در شـرایط خـاص که مقتضـیات اداری ایجـاب کنـد ، از حقـوق ترجیحی دولت نسبت به طرف خصوصـی قرارداد می باشـد .۳-۱ حق افزایش یا کاهش جزئی میزان قرارداد : حق افزایش یا کاهش جزئی میزان قرارداد ، در بسیاری از قراردادهای خصوصـی نیز ذکر میشود . این موضوع در شـرایط عمومی پیمـان و غالب نمونه قراردادهای دولتی نیز ذکر شـده است . هر چنـد عـدم ذکر آن مانع اعمال این حق ترجیحی برای دولت نخواهـد بود .در مجموع ، برای اینکه طرف قرارداد نیز نسبت به تکـالیف خود آشـنا باشـد ، بهـتر آن است که قواعد ترجیحی به عنوان شـروط اجباری در همه قراردادهای دولتی ذکر شوند .۲. قواعد اقتداری :قواعد اقتداری در قراردادهای دولتی ، از اعمال حاکمیت دولت محسوب میشود . هر چند منشاء چنین حقی ، همان برتری منافع عمومی نسـبت به منافع خصوصـی است . دولت در مواردی برای اجرای طرحهای عمرانی ، بدون رضایت مالکین اقدام به تملک املاک و اراضی واقع در طرح میکند . چنین اختیاری را دیگر نمیتوان حق ترجیحی نامید . بلکه فقط در پرتو اقتدار حاکمیت قابل توجیه است . ۱-۲ فسخ به علت مقتضـیات اداری : پیشتر گفتیم که در صورت تخلف طرف قرارداد ، دولت حق فسـخ قرارداد را دارد . اما فسـخ قرارداد حتی بـدون تخلـف طرف قرارداد ، از قواعـد اقتـداری دولت محسوب میشود که به لحـاظ مقتضـیات اداری صورت میگیرد . النهـایه ، دولت در چنین اقدامی باید خسارت طرف مقابل را جبران کند . فرض کنید یکی از نیروهای مسلح احداث مجموعه ورزشی و سوارکاری را به سـرمایه گـذار خصوصـی واگـذار نموده و به موجب این قرارداد مقرر شـده است که تـا ۴۰ سـال بهره برداری از این باشـگاه با سرمایه گـذار باشد . حال ۱۰ سال از این مـدت نگذشـته و سـرمایه گـذار نیز طبق مفاد قرارداد به تمام تعهدات خویش عمل کرده است . ولی شـرایط و نیازهای اداری به گونه ای است که آن نیرو بایـد به قرارداد خاتمه دهد و خود اداره و بهره برداری از مجموعه ورزشی را بر عهده بگیرد . در چنین اوضاع و احوالی طرف دولتی قرارداد میتواند نسبت به فسخ و خاتمه دادن به قرارداد اقدام نماید ولی باید خسارت طرف مقابل را طبق نظر کارشـناس پرداخت نماید .۲-۲ حق گسترش قلمرو نفوذ قرارداد به غیر متعاقدین : مطابق یکی از اصول مسلـم حقوق مدنی ، قراردادها فقط در باره اشخاصی که در تنظیم آن دخالت داشته اند و قائم مقام آنان معتبر است . امـا در قراردادهـای دولتی ، گـاهی قلمرو نفوذ آن نسبت به اشـخاص ثـالث نیز تسرّی داده میشود . نمونه بارز این موضوع ، راجع به مطالبه هزینه های تحصیلی دانشجویانی است که از بورس تحصیلی استفاده کرده اند ؛ ولی به تعهدات خود عمل ننموده اند . به مـوجب مـاده ۳۴ قـانون تنظیـم بخشـی از مقررات مـالی دولت ، به وزارتین بهـداشت و درمـان و آمـوزش پزشـکی و علـوم و تحقیقات و فن آوری اجازه داده شد ، کلیه هزینه های پرداخت شده به دانشـجو را به نرخ روز از دانشجو یا ضامن وی دریافت کنند . این در حالی است که وزارتخانه های مذکور مطابق قراردادهای رسمی فقط به میزان مندرج در اسناد مذکور حق مطالبه داشتند و ضامن های دانشجویان نیز فقط تا میزان معینی را ضمانت کرده بودند . ولی به موجب قانون مذکور که به گذشته نیز بر میگردد ، به این وزارتخانه ها حق داده شد ، کلیه هزینه های پرداخت شده را به نرخ روز حتی از ضامن ، مطالبه نماید .۳-۲ حق جانشینی : حق جانشـینی به این معنـا است که در مواردی دولت ادامه اجرای پروژه موضوع یـک قرارداد را خود بر عهـده بگیرد و تمام هزینه های انجام شـده را به حساب پیمانکار منظور نمایـد . در اینجا قرارداد فسـخ نمیشود ؛ بلکه دولت انجام تعهدات طرف مقابل را خود

بر عهـده می گیرد .۳. احکـام عـادی : قراردادهـای دولتی ، هماننـد سـایر قراردادهـای خصوصـی ، تابع احکام قوانین مـدنی و تجارت نیز می باشند . آنچه در مورد قواعد ترجیحی و اقتداری دولت گفته شد ، از احکام خاصه قراردادهای دولتی به شمار میروند . به عبارت دیگر این قواعد جایگاهی در قراردادهای خصوصـی ندارند ، ولی قراردادهای دولتی علاوه بر قواعد ترجیحی و اقتداری ، تابع احکام قراردادهای خصوصی (من جمله قواعد حقوق مدنی یا تجارت) نیز می باشند . برگرفته شده از سایت حقوق ایران Administrative law The federal administrative law system

Administrative law is the body of law regulating government decision-making. Review of administrative decisions can take place internally and externally. The federal system of administrative law is made up of four elements: Tribunals – independent bodies which provide 'merits review', that is, examining and 're-making' government decisions

Courts – providing 'judicial review' of the lawfulness of government decision-making

The Commonwealth Ombudsman – a permanent office holder with the power to investigate maladministration

Freedom of Information – laws which create a general right of access to official information, subject to exclusions The benefits of having a system for review of administrative decisions that is well established and independent include encouraging higher-quality decision making and building public confidence in government .administration

For more information on the federal administrative law system, see the paper 'General .'Information on the Australian Administrative Law System

مفاهیم و منابع حقوق اداری

۱۷:۲۵ ، ۳۸۷

مفاهیم و منابع حقوق اداری ناظر حسین زکی

مقدمه

حقوق اداری همانند سایر رشته‌هـای حقوق، دارای منابع و خاسـتگاه حقوقی است که هریکی از آنها به عنوان منبع و سرچشـمه، در رشـد، توسـعه و بالنـدگی این حقوق، نقش مؤثری دارد.شـناخت دقیق حقوق اداری، هم نیاز به معرفت مفهوم اداره از نظر صوری و مـاهوی دارد و هم ضـرورت مبرم به شـناخت منابع گوناگون حقوق اداری دارد.همانسان که تعریف‌های متفاوت برای مفهوم اداره، حقوق و حقوق اداری ارایه شده است، برای منابع حقوق اداری، نیز منابع گوناگونی شـمرده شده است، که این منابع از حیث درجه و اهمیت، نیز تفـاوت دارد. در پـاره‌ای از کشورهـا، رویه‌ی قضایی، قوانین غیر مـدون و عرفی، منابع اصـلی حقوق اداری را تشـکیل می‌دهـد و در بعض دیگر، قوانین مـدون اعم از قـانون اساسـی و قوانین عرفی، مهمترین منـابع حقوق اداری به حسـاب می‌رود که به وسـیله‌ی مقامـات صـلاحیتدار وضع و اجرا می گردد.سوال اصـلی در این مقـاله این است که مفهوم حقوق اداری چیست؟ و چه چیز

مهمترین منابع آن را در نظام حقوقی افغانستان تشکیل می‌دهد؟مقاله سعی کرده است تا در ضمن دو گفتار، با تحلیل و بررسی این دو مساله، به پاسخ آن برسد.

گفتار اول

مفاهیم و ویژگی‌های حقوق اداری

فهم دقیق واژگان مفاهیم و ویژگی‌های هر مساله حقوقی، گام اصلی آشنایی با مساله است. شناخت ویژگی‌ها و مفاهیم حقوق اداری نیز چنین نقشی را در مسایل حقوق اداری دارد. از این رو در این گفتار سعی شده است با تعریف واژگان مساله، گام‌هایی در جهت درک مفاهیم حقوق اداری برداشته شود. هرچند که یک تعریف جامع و مورد اتفاق حقوقدانان برای حقوق اداری ممکن است وجود نداشته باشد؛ به دلیل که هم تعریف اداره و هم تعریف حقوق، و به تبع آن تعریف حقوق اداری، دشوار خاصی خود را دارد، چنانکه نویسندگان علوم اداری برای واژه‌ی اداره بیش از ده تعریف ذکر کرده‌اند و در مورد حقوق نیز، به گفته رنه دواید، حقوقدان برجسته فرانسوی تعریف پذیرفته شده مورد اتفاق همه وجود ندارد.۱

الف) ادارهاداره به معنای گرداندن به گردش آوردن کار است و در معانی مختلف از جمله در موارد ذیل به کار رفته است:۱– اداره و رهبری امور عمومی و خصوصی، اموال و دارایی ویا اداره‌ی اجتماع، نظیر سپردن اداره‌ی یک ولایت به والی و ادرا‌ه‌ی یک شرکت تجاری، به هیات مدیره آن شرکت؛ ۲ – وظایف و امور مربوط به اجرای قوانین و نحوه‌ی رسیدگی به تکالیف و اعمال اداره‌های تحت مدیریت حکومت؛۳ – مجموعه‌ی دستگاه‌های اداریی که مقامات، مستخدمین و مأمورین دولت در آن به انجام وظیفه و اداره امور اشتغال دارند و قوانین کشور، سیاست‌ها و خط مشی‌های کلی و عمومی دولت را به اجرا می‌گذارند؛۴ – رژیم حقوقی که به موجب آن اموال صغیر تحت قیمومیت و سرپرستی است، نظیر اداره‌ی قانونی اموال صغیر، مجانین، و اشخاص غایب؛۵ –انجام کار خاصی، نظیر اداره‌ی یک تست، یعنی انجام یک تست روانی؛ ۶ – به معنای رهبری و اداره‌ی گروهی، نظیر اداره و رهبری یک دولت، یک حزب، یک سازمان بین المللی و یک شرکت تجارت جهانی.اداره در اصطلاح حقوقی، مجموعه سازمان یافته‌ای است که تکالیف و وظایف تامین نیازهای عمومی را به عهده دارد. و این تعریف شامل مجموعه‌ی دولت به عنوان یک نهاد واحد سیاسی و اداری می‌شود. و هم شامل واحدهای اداری در درون دولت، نظیر اداره‌ی محلی در یک ولایت و یک ولسوالی و مانند آن.

مفهوم اداره از نظر واژه شناسی فرانسوی و آمریکاییبرداشت فرانسوی از مفهوم ادارهواژه‌ی Administration مشتق از واژه‌ی لاتینی Administrati در قرن ۱۴ میلادی است و به معنای اداره و رهبری امور عمومی و امور خصوصی اموال و دارایی است و یا اداره کردن یک اجتماع، نظیرسپردن اداره‌ی یک ولایت به والی و یا اداره‌ی یک شرکت به هیات مدیره. واژه‌ی مزبور در آخر قرن ۱۸ میلادی در معانی زیر کاربرد داشت:۱ – کارهای مربوط به اجرای قوانین و نحوه‌ی ادارات عمومی تحت زعامت مقامات حکومتی؛۲ – مجموعه‌ی ادارات و مامورینی که به وظیفه‌ی اداره اشتغال دارند نظیر اداره‌ی کشور به وسیله‌ی دولت. اداره‌ی ولایت به وسیله‌ی والی، ماموران و دستگاه اداری ولایت؛۳ – رژیم حقوقی که به موجب آن اموال صغیر تحت سرپرستی است نظیر اداره‌ی اموال صغیر در غیاب ولی.۲ برداشت آمریکای شمالی از مفهوم ادارهبرداشت آمریکای شمالی دیکسیونروبستر قرن ۲۰، جدید مفاهیم زیر را برای واژه‌ی Administration ذکر کرده است:۱ – اداره و مدیریت کردن؛۲ – اداره‌ی موسسات دولتی؛۳– گروه مقامات اجرایی یک سازمان دولتی و طرز اداره‌ی آنها؛۴ – اجرای قوانین و مقررات و غیره؛۵ - وصیت و نظارت اجرایی در مورد شخصی که بر مال خود به علت عدم توانایی عقلی نمی‌تواند حاکم باشد.۳ به نظر می‌رسد که اداره با در نظر گرفتن معنای لغوی آن که گرداندن و اداره کردن باشد، یک مفهوم بیشتر ندارد، و آن چیزی جز مدیریت و چرخاندن امور نیست. این مدیریت مصداق‌های زیادی دارد، از اداره‌ی واحد سیاسی دولت با تمام واحدهای اداری تابعه آن گرفته تا اداره‌ی اصناف و نهادهای غیر

دولـتی، نظیر اداره‌ی شـرکت‌ها، اتحادیه‌هـا، انجمن‌هـا، گروه‌هـا و سازمان‌هـای غیر دولـتی.امـا اسـتعمال اداره بـه محلی کـه در آنجا خـدمات عمـومی و امـور اداری انجـام می گیرد از قبیـل بـه کـار رفتن ظرف به جـای مظروف است، زیرا اداره محـل و جایگـاه برای چرخاندن و مدیریت اعمال اداری است.

ب) حقوقحقـوق واژه‌ی عربی و جمـع حـق اسـت. در لغـت بـه معنـای راسـت، بهره و نصـیب، و الزام بـه امری به کـار رفته است. در اصـطلاح حقوقـدانان به معـانی مختلفی اسـتعمال شـده است بنـابرین دریـافت یـک تعریـف واحـد و جـامعی که مـورد قبـول همه‌ی حقوقـدانان باشـد، دشوار است. دلیـل عمـده‌ی آن وجود عقایـد مختلف و نظام‌هـای گونـاگون سیاسـی برخاسته از ایـدیولوژی‌های متفـاوت بـا مبـانی و منـابع متعـدد است که هرکـدام آنهـا به نحوی در تعریف حقوق دخـالت دارد.۴ به طـور کلی حقـوق به معـانی مختلفی از جمله مـوارد ذیـل به کـار رفته است:۱ – مجمـوعه‌ی قواعـد و مقررات حـاکم بر اشـخاص، از این حیث که بشـر موجـود اجتماعی است. بقا و ادامه‌ی حیات با آشـفتگی و زور امکان نـدارد، و از این رو بایـد قواعدی که به آن حقوق می گویند، بر روابط انسان حـاکم باشد؛۲ – امتیاز، بهره و توان خاصـی که حقوق برای هرکسـی در اجتماع می‌بخشـد، نظیر حق زنـدگی، حق مالکیت و شغل، حق انتخاب و آزادی؛۳ – معاش و اجرتی که کسـی در برابر انجام عملی دریافت می کند، نظیر حقوق کارمندان یک اداره؛۴ –دانشـی که به تحلیل و بررسـی قواعـد حقوقی می‌پردازد، نظیر حقوق اداری، حقوق جزا، و مانند آن.ج) حقوق اداریحقوق اداری از دو واژه: حقـوق و اداره، ترکیب یـافته به دو شـیوه قابـل تعریـف است: یکی به لحـاظ صوری یعنی به لحـاظ ارتبـاط منطقی میـان سازمان‌هـا عمومی. و دیگری به لحاظ ماهوی، یعنی به لحاظ قواعـد و احکامی حاکم بر آن:۱ - حقوق اداری از نظر صوری، شاخه هـای از حقوق داخلی به شـمار می‌رود و موضوع آن مطـالعه اداره و وظـایف و فعالیت‌هـای مجموعه‌ی دسـتگاه سازمان‌ها و ادارات دولتی، مقامات و مامورانی است که زیر نظر هیات حاکمه و مقامات سیاسـی، به حفظ نظم عمومی و تامین نیازها و خدمات عمومی در جـامعه می پردازنـد.این تعریـف هم موضـوع حقـوق اداری را روشن می‌سـازد و همچنین ارتبـاط آن را بـا حقـوقی اساسـی بیـان می‌دارد. زیرا دسـتگاه اداری، تابع سازمان سیاسی و هیات حاکمه در هر کشور می‌باشد. و مطالعه دستگاه اداری دولتی، و وظایف و صلاحیت‌هـای آنها از موضوعات حقوق اساسـی است.۲ - حقوق اداری از نظر مـاهوی، قواعـد و مقررات حـاکم بر دسـتگاه اداره‌ی دولـتی اسـت کـه وظـایف و تکـالیف سازمان‌هـای اداری دولـت بـه خصـوص سازمان‌هـای اجرایی و روابـط آنهـا را بـا مردم تعیین می کند.بنابرین حقوق اداری برخلاف حقوق خصوصـی که روابط افراد را با یک دیگر تنظیم می کند، به تنظیم روابط افراد و دولت مربوط می‌شود.حقوق اداری نظـام به خصوصـی از دانش حقوق است که در آن دولت آزادی عمـل بیشتری دارد به گونه‌ای که به غیر از دولت هیـچ کسـی قـادر نیست که روابط آن را با ماموران و مسـتخدامان اداره تعیین و تنظیم کنـد. و دولت هر وقت که اراده کنـد می‌توانـد در وضـعیت کارکنان و ماموران خود به صورت یک جانبه تصـمیم بگیرد و تغییرات به وجود بیاورد و یا به اسـتخدام آنها خاتمه بدهد. و همچنین در قراردادهای اداری که دولت منعقد می کند، بدون اینکه شرطی شده باشد، در صورت لزوم می‌تواند به طور یکجانبه تعهـدات اضافی به پیمانکار خود تحمیل کنـد و یا به لحاظ منافع عمومی، آنها را فسـخ و لغو نمایـد.حقوق اداری از اصول و قواعـد بنیـادین برخوردار است که حتـا در صورت سـکوت قـانونگزار، نیز در روابـط افراد و دولت قابـل اجرا است و همین ویژگی سـبب شده که حقوقدانان از اسـتقلال حقوق اداری سخن بگویند و از آن به عنوان نظام مستقل در بین رشته‌های علم حقوق یاد کنند۵.

تعریف حقوق اداری از نگاه حقوقـدانان غربیآنـدره دلوبادر یکی از حقوقدانان معاصـر فرانسوی دو تعریف از حقوق اداری دارد:۱- حقوق اداری رشـته‌ای از حقوق عمومی است که مشـتمل بر سازمـان و فعـالیت آن است که در عرف به آن اداره گوینـد.۲- حقوق اداری آن دسـته از قواعـد حقوقی ویژه، متمـایز از حقوق خصوصـی است که به وسـیله‌ی مقامـات و دادگاه‌هـای اداری به موقع اجرا گذاشته می‌شود.ژرژودل حقوقدان دیگر فرانسوی معتقد است که حقوق اداری، حقوق مشترک و عام قدرت عمومی است.از نظر او

حقوق اداری مجموعه‌ی فعالیت دولت و اشخاص عمومی است که از قدرت عمومی بر خوردار است.ژان دیورو یکی دیگر از صاحب نظران حقوق اداری مشابه همین تعریف را در باره حقوق اداری ارایه کرده و گفته است: حقوق اداری مجموعه‌ی قواعد حقوقی ترجیحی، حقوق عمومی حاکم بر فعالیت‌های اداری اشخاص اداری است.از نگاه او نیز حقوق اداری مجموعه‌ی قواعدی است که از ویژگی ترجیحی، تحمیلی و آمرانه برخور دار است۶.د) ویژگی‌ها و خصوصیات حقوق اداریحقوق اداری، دارای خصوصیات و ویژگی‌هایی است که شناخت آنها به درك و شناخت ماهوی و شکلی حقوق اداری مفید و موثر است. و به پاره‌ای از آنها به اختصار اشاره می‌گردد:۱ – حقوق اداری، در کشور ما به دلیل گسترده و متنوع بودن مشاغل و اعمال اداری غیر مدون است و تا هنوز مثل سایر قوانین (قانون اساسی، قانون مدنی، قانون اجراآت جزایی، قانون انتخابات، قانون شوراهای ولایتی، قانون پولیس، قانون مبارزه علیه‌ی تمویل تروریزم، قانون مبارزه علیه‌ی تطهیر پول و عواید ناشی از جرایم، قانون رسانه‌ها، و...) در یکجا گردآوری نشده است.حقوق اداری در کشورما، همانند بسیاری از کشورهای دیگر، به صورت، قوانین، فرمان‌های تقنینی، مقررات و مصوبه های شورای وزیران، آیین نامه‌ها و ابلاغیه‌ها، و نیز بعضا به صورت عرف و رویه‌ی اداری است، که به دلیل تحولات و تغییرات زیادی در قوانین و سیستم اداره‌ی کشور، در سه دهه اخیر، همراه با پراکندگی و تناقضات موجود در آنها، باعث دشواری‌های در سیستم اداری کشور گردیده است و البته قانون واحد مدون اداری در تسهیل امور و اعمال اداری نقش به سزایی دارد، ولی تنوع دوایر و کثرت مسایل و اعمال اداری به خصوص با تغییرات و تحولاتی که هر روز دامنگیر کشور بوده، چنین فرصت و مجالی را تا هنوز نداده است. هرچند امید است که در آینده تدبیری اتخاذ گردد که منجر به تدوین اصول و قواعد کلی به نام «حقوق و قانون اداری» گردد.۲ – حقوق اداری، شاخه‌ای از حقوق عمومی است. و رابطه‌ی نزدیك با حقوق اساسی دارد. حقوق اساسی در میان رشته‌های حقوق عمومی، از اهمیت خاصی برخوردار است، وحتا حقوقدانان، حقوق اساسی را اساس و پایه‌ی حقوق عمومی دانسته‌اند، زیرا در آن ساختار حقوقی دولت، و رابطه‌ی سازمان‌ها مطرح می‌شود، و ساختار قوای سازنده‌ی حکومت (مقننه، مجریه و قضاییه) و شیوه‌ی مشارکت افراد در قوای سه گانه و حقوق و آزادی‌های آن در برابر دولت مورد بحث قرار می‌گیرد۷.۳ – هدف حقوق اداری، تامین منافع و نیازمندی‌های عمومی وتحقق بخشیدن به روح و ارزش‌های قوانین است و فلسفه‌ی تشکیل واحدهای اداری، نیز به همین منظور است چنانکه ماده ۱۴۲ قانون اساسی مقرر داشته است: «دولت به مقصد تعمیل احکام و تامین ارزش‌های مندرج این قانون اساسی، ادارات لازم را تشکیل می‌دهد.»۴ – موضوع حقوق اداری، مطالعه سازمان رسمی و قانونی دستگاه‌های اداری دولت و صلاحیت و اختیارات و تکالیف آنها است که به موجب قانون مقرر گردیده است۸. و همچنین تنظیم روابط بین مردم و واحدهای اداری دولتی، از موضوع حقوق اداری می‌باشد. و از این رو حقوق اداری، در رشته‌ی جداگانه‌ای به نام حقوق اداری از مجموعه‌ی قواعد و مقرراتی پیروی می‌کند و تنظیم روابط مردم با واحدهای اداری، و نیز حقوق و وظایف سازمان‌های اداری را بر عهده دارد.به طور کلی حقوق اداری ناظر بر فعالیت‌های سازمان‌های اداری دولتی است و آن عبارت است از اعمال اداری و اجرای موضوع آن و به کار بستن تصمیمات و دستورالعمل‌های مقامات عالیه‌ی کشور (قوه‌ی مقننه، قوه‌ی مجریه و قوه‌ی قضاییه) است. ولی اعمال سیاسی، قضایی، اعمال قانونگزاری، مشمول قواعد حقوق اداری نمی‌گردد، هرچند تعیین مرز میان اعمال اداری و اعمال سیاسی و قضایی کار دشوار است.به دیگر تعبیر، موضوع حقوق اداری، اشخاص حقوق اداری، ساختار و تکالیف وزارتخانه ها، و دوایر دولتی، تقسیمات کشور و شهرداری‌ها، و شوراها و روابط این سازمان‌ها با مردم و تنظیم روابط آنها می‌باشد. و از مسایل مهم آن بررسی شیوه‌ی رسیدگی عدالت اداری و مبارزه با فساد اداری است.۵ – قواعد حقوق اداری، امری و اقتداری است و برخوردار از ابزارهای قهری و حمایتی می‌باشد که روابط اداره کنندگان و اداره شوندگان را تحت اداره‌ی عالی ترین مقام اداری کشور در جهت تامین منافع عامه تنظیم می‌کند.۶ – قواعد حقوق اداری، تنها قانون و مقررات موضوعه نیست بلکه رویه قضایی و اصول کلی حقوقی و دیگر منابع حقوق اداری را نیز دربر می‌گیرد، و ماموران اداری وظایف اجرای قواعد حقوقی را

به عهـده دارند، و نمی‌توانند وضع قواعد حقوقی بکنند۹، زیرا چنین کـاری تجاوز به حریم قوه‌ی قانونگزاری است، مگر در مواردی که قانون به آنها اجازه داده باشند، هرچند که ماموران و مجریان قوانین و مقررات اداری بر اساس برداشت و تفسیری که از قوانین و حقوق اداری دارد، عمـل می‌کننـد. و چه بسـا که در مواردی نیز از آن تخطی کننـد.۷ – حقوق اداری در کشور ما پدیـده‌ی جـدید وجوان است که همراه با تحولات در عرصه‌ی حقوق و انـدیشه، طرز تلقی از نوع حکومت، و ارزش دهی به اراده و حاکمیت مردم، رعایت حقوق شـهروندان، قانونمنـد شـدن روابط بین اداره کننـدگان و اداره شونـدگان، انـدیشه محـدود شـدن واحـدهای اداری به قانون، تقویت گردیده است و در سیستم اداری کشور، تاحدودی نمایان شده است و چنین انتظاراتی مردم نیز امیدوار کرده است.

نتیجهبنـابر آنچه گـذشت، حقـوق اداری هم از نظر واژگـان شناسـی، و نیز از نظر صوری و مـاهوی، و تعریف‌هـایی که از منظرهـای مختلفی برای آن بیان شـده، و همچنین از نظر ویژگی‌ها، و اهـداف، روشن شـد. و حقوق اداری شاخه‌ای از حقوق عمومی است که تنظیم روابـط افراد و دولت را به عهـده دارد و دولت در آن از آزادی عمـل برخـوردار است و حقـوق اداری، دارای اصـول و قواعد بنیـادین است که حتـا در صورت سـکوت قـانونگزار، نیز در روابط افراد و دولت قابل اجرا است. و در گفتار بعـدی اصول بنیادین و منابع حقوق اداری توضیح داده می‌شود.

گفتار دوم

منابع و اصول بنیادین حقوق اداری

منابع جمع منبع، به معنای سرچشـمه و خاسـتگاه اصـلی به کار می‌رود، مثلا منابع حقوق، یعنی خاسـتگاه حقوق و نیروهای سازنده‌ی قواعـد حقوقی، نظیر شـریعت و اراده‌ی خداونـد، عرف و اراده‌ی مردم، و یا هر مقام و قدرتی که قواعد الزامی وضع می‌کند.بنابرین، منظور از منابع حقوق اداری، خاسـتگاه اصـلی و نیروهای سازنـده‌ی قواعـد و حقوق اداری است. و آنها مجموعه‌ی قواعد و مقررات حـاکم بر دسـتگاه‌های اداری است که در مقـام عمـل و اجرا می‌بایست نصب العین قرار داده شود. نظیر قانون اساسـی، قوانین عادی، آیین نـامه، تصویب نامه‌هـا، بخش نامه‌هـا، اصول کلی حقوقی، معاهـدات بین المللی و احکام محاکم قضایی و نظایر آنها ۱۰ که در ذیل به پاره‌ای از آنها اشاره می‌گردد:

الف) قانون اساسی

قانون اساسی به مثابه‌ی عالی ترین قوانین کشور که در راس قرار دارد، از مهمترین منابع حقوق اداری به شمار می‌رود که می‌بایست نصب العین دسـتگاه‌های اداری قرار داده شود زیرا قـانون اساسـی تعیین کننـده‌ی چهار چوب اصـلی و اهـداف کلی اداره‌ی دولت و سازمان‌هـای اداری تحت نظر قوه‌ی مجریه است. و از بـاب نمونه به مهمترین آنها اشاره می‌شود:۱ – ایجاد جامعه‌ی عادلانه و عاری از تبعیض و اسـتبداد مبتنی بر قـانون و عـدالت اجتمـاعی و تـامین زنـدگی سـالم.در مقـدمه‌ی قـانون اساسـی ایجاد جامعه‌ی متکی بر اراده‌ی مردم، و عـاری از سـتم و تبعیض از مهمترین اهـداف قـانون اساسـی ذکر شـده و در آن آمـده است: «به منظور تاسـیس نظام متکی بر اراده‌ی مردم، دموکراسـی، خشونت و مبتنی بر قانونمنـدی عدالت اجتماعی، حفظ کرامت، و حقوق انسانی و تامین زندگی مرفه و محیـط زیست سـالم برای همه ساکنان این سـرزمین.» و همچنین بر اساس ماده ۲۲ قانون اساسـی «هر نوع تبعیض و امتیاز بین اتباع افغانسـتان ممنوع است.» و تکیه بر چنین نظامی عاری از تبعیض، ایجاب می‌کنـد که دسـتگاه‌های دولتی برای تحقق آن و تامین نیازها و زندگی سالم عاری از تبعیض و سـتم، برنامه ریزی و در راستای تحقق آن مشی نماید.۲ – احترام به اسلام و اراده‌ی مردمبر اسـاس ماده سوم و چهارم قانون اساسـی، قوانین اسـلام و اراده‌ی مردم، نقش اصـلی در اداره‌هـا و سازمان‌های دولتی دارد، زیرا طبق ماده دوم، هیچ قانون و دسـتور العملی در دسـتگاه‌های اداری که مخالف اسلام باشد، ارزش قانونی و اجرایی ندارد. و طبق ماده ۴ و ۸۳ ، ۸۴ و ۹۰، ۱۳۸، ۱۴۱ قـانون اساسـی، نقش تعیین کننـده‌ی اراده‌ی مردم، از طریق انتخـاب نماینـدگان خود، در شوراهای ملی، ولایتی و ولسوالی، و نقش آن در ایجاد، تعدیل و لغو واحدها و دستگاه‌های اداری نمایان است.۳ – رعایت تفکیک قواطبق ماده ۷۱

«حکومت متشکل است از وزرا که تحت ریاست رییس جمهوری اجرای وظیفه می‌نمایـد... وظایف شان توسط قانون تنظیم می گردد.»، و ماده ۸۱ «شورای ملی دولت جمهوری اسلامی افغانستان به حیث عالی ترین ارگان تقنینی مظهر اراده‌ی مردم آن است.» و طبق ماده ۱۱۶ «قوه‌ی قضاییه رکن مستقل دولت جمهوری اسلامی افغانستان می‌باشد.» و ماده ۱۲۲ «هیچ قانون نمی‌تواند در هیچ حالت قضیه یا ساحه های را از دایره صلاحیت قوه قضاییه به نحوی که در این فصل تحدید شده خارج بسازد و به مقام دیگر تفویض نماید.» تفکیک و استقلال قوا در دولت و اداره جمهوری اسلامی افغانستان رعایت شده است. و این اصل به مثابه‌ی قانون حاکم و برتر، برای اداره‌ی کلی دولت در نظر گرفته شده است.۴ –اجرای صلاحیت‌های رییس اداره‌ی دولت، بر اساس قانونطبق ماده ۶۰ قانون اساسی «رییس جمهور در راس دولت جمهوری اسلامی افغانستان قرار داشته صلاحیت‌های خود را در عرصه‌های اجراییه، تقنینیه و قضاییه، مطابق به احکام این قانون اساسی اعمال می کند. رییس جمهور دارای دو معاون، اول و دوم، می‌باشد. کاندیدای ریاست جمهوری نام هر دو معاون را همزمان با کاندیدا شدن خود به ملت اعلام می‌دارد. معاون اول رییس جمهور در حالت غیاب، استعفا و یا وفات رییس جمهور مطابق به احکام مندرج این قانون اساسی عمل می کند. در غیاب معاون اول رییس جمهور معاون دوم مطابق به احکام مندرج قانون اساسی عمل می کند.» رییس جمهوری به عنوان عالی ترین مقام رییس اداره دولت، مکلف است که صلاحیت‌های خویش را در تمام عرصه‌های اجرایی، تقنینی، و قضایی، مطابق با احکام قانون اساسی اعمال کند. و این ماده، اداره‌ی رییس دولت را، در اداره‌ی کشور، تنها در محور قانون اساسی، قانونی می‌داند.۵ - وضع و تطبیق نصاب تعلیمی بر مبنای اسلام و فرهنگ ملیطبق ماده ۴۴: «دولت نصاب واحد تعلیمی‌را بر مبنای احکام دین مقدس اسلام و فرهنگ ملی و مطابق با اصول علمی وضع و تطبیق می کند و نصاب مضامین دینی مکاتب را بر مبنای مذاهب اسلامی موجود در افغانستان تدوین می‌نماید.» اداره‌ی دولت موظف به تدوین تطبیق نصاب واحد تعلیمی بر اصول کلی یاد شده و تدوین مضامین دینی در کتاب‌های درسی مکاتب، بر مبنای مذاهب اسلامی می‌باشد. و بر اساس این ماده، اداره‌ی دولتی در بخش تعلیم و تربیه نمی‌تواند، نصاب واحد تعلیمی را بر خلاف آن وضع و تطبیق کند.۶ – جبران خسارت شخص متضرر از واحدهای اداریطبق ماده ۵۱: «هر شخص که از اداره بدون موجب متضرر شود مستحق جبران خساره می‌باشد و می‌تواند برای حصول آن در محکمه دعوا اقامه کند. به استثنای حالاتی که در قانون تصریح گردیده است، دولت نمی‌تواند بدون حکم محکمه با صلاحیت به تحصیل حقوق خود اقدام کند.» هر شخصی اعم از اینکه کارمند اداره باشد، یا غیرآن، بدون دلیل خسارت و زیان از طرف اداره ببیند، حق تقاضای جبران خسارت را از اداره از طریق اقامه‌ی دعوا در محکمه را دارد. و به موجب این ماده‌ی قانونی، واحد اداری‌ای که بدون موجب باعث خسارت به کارمندان، و ماموران، و یا به پیمانکاران طرف قرار داد اداره بشود، و یا سبب ضرر و وارد شدن خسارت بر هرکسی گردد، ملزم به جبران خسارت شخص متضرر بر اساس حکم محکمه می‌باشد.۷ – ایجاد اداره سالم و بدون تبعیض طبق ماده ۵۰ قانون اساسی: «دولت مکلف است به منظور ایجاد اداره سالم و تحقق اصلاحات در سیستم اداری کشور بعد از تصویب شورای ملی تدابیر لازم اتخاذ نماید.اداره اجراآت خود را با بی‌طرفی کامل و مطابق به احکام قانون عملی می‌سازداتباع افغانستان حق دسترسی به اطلاعات از ادارات دولتی را در حدود احکام قانون دارا می‌باشند. این حق جز صدمه به حقوق دیگران و امنیت عامه حدودی ندارد.اتباع افغانستان بر اساس اهلیت و بدون هیچ‌گونه تبعیض و به موجب احکام قانون به خدمت دولت پذیرفته می‌شود.»بر اساس این ماده، دولت موظف به ایجاد اداره‌ی سالم است. و همچنین دولت مکلف به اصلاحات سیستم اداری کشور است. و دولت برای اصلاحات و مبارزه با فساد اداری از اختیارات لازم برخوردار است و می‌تواند هر تدابیری را که برای اصلاحات اداری لازم و مفید بداند، اتخاذ کند.و نیز بر اساس این ماده، دولت مکلف شده است که در تمام واحدهای اداری اجراآت و اعمال اداری را بدون تبعیض و با رعایت بی طرفی کامل عملی کند و به خصوص در استخدام ماموران اداری در هر نوع اداره‌ای که باشد، اهلیت، شایستگی و کاردانی را برای اتباع کشور در نظر بگیرد، و فاکتورهای تبعیض، نظیر تعلقات قومی، تنظیمی، منطقه‌ای، زبانی، مذهبی و هرگونه

معیاری به دور از اهلیت و شایستگی را در استخدام کارمندان اداری، در نظر نداشته باشد، اگر چنانچه کارمندی در اداره‌ای بدون رعایت اهلیت، با لحاظ فاکتورهای تبعیض، استخدام شود، عمل غیر قانونی تلقی می گردد. ماده ۵۰ قانون اساسی کشور، روی علت اصلی فساد اداری انگشت گذاشته و آن را برجسته ساخته است. همان چیزی که در گذشته علت اصلی فساد در سیستم اداری کشور به حساب می‌رفت؛ سیستم واحدهای اداری، اجراآت و اعمال اداری، استخدام کارمندان و ماموران در واحدهای اداری، بر محور تبعیض و نادیده گرفتن اهلیت و شایستگی دور می‌زد، به گونه‌ای که آثار و بقایای چنین روندی، تا کنون سیستم اداری کشور را فرسوده و بیمار ساخته است، و اصلاحات آن تلاش‌های زیادی را از سوی مقامات بلند رتبه اداری می‌طلبد.آنچه که یاد شد نمونه‌ای از دهها مواردی است که قانون اساسی به عنوان اصلی ترین منبع حقوق اداری، اصول و قواعد کلی را بر واحدهای اداری کشور حاکم و ملزم کرده است.

ب) قوانین عادی

بعد از قانون اساسی، قوانین عادی مهمترین منبع برای حقوق اداری به شمار می‌رود، مراجع و مقامات اجرایی کشور موظف به رعایت قوانین عادی مصوب در شورای ملی است.طبق ماده ۹۴ قانون اساسی: «قانون عبارت است از مصوبه هردو مجلس شورای ملی که به توشیح رییس جمهور رسیده باشد، مگر اینکه در این قانون اساسی طور دیگر تصریح گردیده باشد.»، قوانین عادی، به مجموعه قواعدی اطلاق می گردد که به تصویب دو مجلس شورای ملی رسیده باشد، و رییس جمهور آن را توشیح کرده باشد.وضع قوانین عادی طبق ماده ۸۱ قانون اساسی از اختیارات مجلس شورای ملی است که به عنوان عالی ترین ارگان تقنینی کشور و مظهر اراده‌ی مردم شناخته شده است، که می‌بایست در موقع اظهار رای مصالح عمومی و منافع علیای مردم افغانستان را در نظر بگیرد. و بر اساس ماده ۳ قانون اساسی: «در افغانستان هیچ قانون نمی‌تواند مخالف معتقدات و احکام دین مقدس اسلام باشد.» قوانین عادی نمی‌تواند مخالف احکام اسلام باشد. و از اینکه برای تشخیص مخالفت، و عدم تشخیص آن مقام صلاحیت دار در قانون تعیین نشده است، طبق ارتکاز وجدانی قانونگزار و رای دهندگان به این قانون، چنین مقام صلاحیتدار، حتما کسانی است که بصیرت و تخصص، در احکام دینی دارند، با قید وثاقت و اطمینان، تا بتوانند تشخیص بدهند، و سخنانشان قابل اعتماد باشد.بنابراین قوانین عادی‌ای که در اداره‌ی کشور، و واحدهای اداری کوچك و بزرگ، معیار عمل و رفتار اداری قرار می گیرد، قوانینی است با سه ویژگی مهم؛ یکی اینکه به تصویب مجلس قانونگزاری برسد، و دوم به وسیله رییس دولت به حیث عالیترین مقام اداری کشور، توشیح شده باشد، و سوم اینکه با احکام اسلام در مغایرت نباشد، و هر قانون عادی فاقد یکی از ویژگی‌های فوق، نمی‌تواند معیار عمل اداری قرار بگیرد.حکومت برای قانونمندی رفتار و اعمال اداری، و برنامه‌های انکشافی دولت، بر اساس ماده ۹۸ و ماده ۹۵: «پیشنهاد طرح قانون از طرف حکومت یا اعضای شورا و در ساحه تنظیم امور قضایی از طرف استره محکمه توسط حکومت صورت می گیرد.» و ماده :۹۷ «پیشنهاد طرح قانون از طرف حکومت نخست به ولسی جرگه تقدیم می گردد.» پیشنهاد طرح قوانین عادی را به مجلس می‌دهد و با طی تشریفات خاصی که در قانون اساسی آمده، به وسیله قوه‌ی مجریه در واحدهای اداری، قضایی، سیاسی، نظامی و سایر شعبات حکومتی به مرحله‌ی اجرا گذاشته می‌شود.

ج) مقررات و آیین نامه‌های دولتی

با اینکه قانونگزار طبق ماده ۸۱ و ماده ۹۰ قانون اساسی، قانونگزاری را از وظایف و صلاحیت قوه‌ی مقننه قرار داده است و طبق ماده ۹۴ ، قانون را عبارت از مصوبه هردو مجلس شورای ملی که به توشیح رییس جمهور رسیده باشد، دانسته است، ولی در مواردی، حق قانونگزاری را به قوه‌ی مجریه تفویض کرده است که قوه‌ی مجریه می‌تواند مقررات و آیین نامه‌های را وضع و به مرحله‌ی اجرا بگذارد با این شرط که مقررات دولتی که در قالب آیین نامه، تصویب نامه، یا بخش نامه شکل می گیرد، مناقض نص و روح قانون نباشد. در این باره مادهٔ ۷۶ قانون اساسی مقرر می‌دارد: «حکومت برای تطبیق خطوط اساسی سیاست کشور و تنظیم وظایف خود

مقررات وضع و تصویب می کند. این مقررات نباید مناقض نص یا روح قوانین باشد.»به موجب این ماده، قانونگزار، حدود و اختیاراتی را برای قوه‌ی مجریه تفویض کرده تا برای خطوط اساسی سیاست دولت، و همچنین برای منظم نمودن وظایف و تکالیف، مقررات و دستورالعمل‌هایی را وضع و به مرحله‌ی اجرا بگذارد. و همچنین بر اساس ماده ۴۳ و ۴۴، ۴۷ قانون اساسی، قانونگزار برای دولت اختیار وضع و اجرای برنامه‌های موثر و مفید را برای توسعه و پیشرفت علم، فرهنگ و ادب و حمایت از مولفان و مخترعان و همچنین برای امحای بی‌سوادی وتامین تعلیمات رایگان، داده است.دادن چنین اختیاراتی به قوه‌ی مجریه، دلایل مختلفی دارد که از جمله‌ی آنها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:۱ – برای اینکه قوه‌ی مجریه ابزار لازم حقوقی را برای توسعه، و اجرای تکالیف اجتماعی، فرهنگی داشته باشد، و بتواند نیازمندی‌های عمومی کشور را تامین و از بی نظمی جلوگیری نماید، نیازمند به وضع مقررات و اجرای آن به شکل قانونی است تا از این رهگذر برای تحقق سیاست‌ها و برنامه‌هایش ابزار لازم حقوقی و پشتوانه‌ی قانونی را داشته باشد.۲ – قوه‌ی مقننه به خاطر کثرت مقررات و لوایح دولتی، فرصت کافی برای وضع تمامی مقررات، آیین‌نامه‌ها و تصویب نامه‌های دولتی را به یقین ندارد، از این رو پاره‌ای از اختیارات را برای دولت در وضع مقررات، آیین نامه وتصویب نامه‌های دولتی برای به اجرا در آمدن و عملیاتی شدن قوانین داده است. ۳ – ممکن است پاره‌ای از مقررات، تصویب نامه‌ها و آیین‌نامه‌های دولتی چندان اهمیتی نداشته باشد، و از این رو مجلس قانونگزاری برای تصویب مسایل و موضوعات کم اهمیت اقدامی نمی کند.۴ – قوه‌ی اجرایی و اداری به دلیل اینکه از نزدیک با مسایل مختلف اجرایی و اداری درگیر می‌باشد، و می‌تواند از کارشناسان خبره و متعدد کمک بگیرد، از این رو می‌تواند تدابیر و تصامیم دقیق‌تر و راهگشاتری را در وضع مقررات، آیین نامه در امور مختلف اداری اتخاذ کند.۵ – در قوانین عادی، بیشتر مقررات کلی و ملی وضع می گردد، نیازهای محلی نظیر حمل و نقل، و نظافت امور شهری و محلی ممکن است چندان مورد توجه واقع نشود، و از این رو قانونگزار، به مقامات محلی با حفظ اصل مرکزیت به منظور تسریع و بهبود امور اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و سهم گیری هرچه بیشتر مردم در انکشاف و توسعه حیات ملی صلاحیت‌های لازم را مطابق با احکام قانون، به اداره‌ی محلی بر اساس ماده ۱۳۷ قانون اساسی تفویض کرده است. و بر اساس ماده ۱۳۹ و ۱۴۰ مشارکت شوراهای ولایتی و محلی را با همکاری اداره‌ی ولایت و محلی، در اداره‌ی ولایت و محل در نظر گرفته است.

نتیجهآنچه بیان شد، نظیر حقوق اساسی، قوانین عادی، مقررات دولتی اعم از آیین نامه‌ها، تصویب نامه‌ها و ابلاغیه‌ها، منابع معتبر اسلامی و نظایر آن، به عنوان منابع حقوق اداری، دولت را مکلف می‌دارد، که وظایف و تکالیف اداری و حکومتی را بر طبق آنها، اجرا و عملی سازد، و به اهداف قوانین جامه‌ی عمل بپوشاند. چنانکه فلسفه‌ی تشکیل ادارات دولتی، به موجب ماده ۱۴۲ قانون اساسی، تعمیل احکام و تامین ارزش‌های مندرج قانون اساسی شناخته شده است. ولی منابع حقوق اداری منحصر به آنچه که ذکر شد نیست، عرف و عادت و رویه‌ی قضایی و قواعد و اصول کلی حقیقی که رعایت آنها مورد احترام و توجه قضات، حقوقدانان و مجریان حقوقی قرار گرفته، نظیر اصل عدم ضرر، اصل تساوی افراد در برابر قانون ، تساوی در استخدام، اصل نفی تبعیض، قاعده‌ی لاضرر، و نظایر آن را نیز می‌توان از منابع حقوق اداری به حساب آورد.

منابع

۱ولی الله انصاری، کلیات حقوق اداری، تهران، نشرمیزان، چ چهارم، ۱۳۸۱، ص ۵۹. ۲ Le Novvcau larosse univcrsel.
T.I.P, ۱۷, petit dictionnair Robert, P.۲۲. به نقل از ولی الله انصاری، کلیات حقوق اداری، پیشین، ص ۳۸ .
Webster,s new tewntien eentieth centurury۳ Dictionary unabridgcd second editlon world New York ۱۹۶۸ U.S.A . به نقل
ازولی الله انصاری، کلیات حقوق اداری، پیشین، ص ۳۹ ۴ : رنه داوید نظامهای بزرگ حقوقی معاصر، ترجمه سید حسین صفایی،

محمد آشوری، عزت الله عراقی، تهران، مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۶۴، ولی الله انصاری، کلیات حقوق اداری، پیشین، ص ۱۷– ۱۸. ۵ . منوچهر طباطبایی، حقوق اداری، تهران، سمت، چ هشتم، ۱۳۸۱، ص۴ – ۷. ۶ .ولی الله انصاری، کلیات حقوق اداری، پیشین، ص ۶۰ – ۶۱، رضا موسا زاده حقوق اداری ۱–۲، تهران، نشر میزان، چ پنجم، ۱۳۸۲. ص ۳۰. ۷ . دکترناصر کاتوزیان، مقدمه‌ی علم حقوق، تهران، شرکت سهامی انتشار، چ ۳۶، ۱۳۸۲، ص ۹۳، ۸ . منوچهر طباطبایی، حقوق اداری ، پیشین، ص ۱۱. ۹ ولی الله انصاری، کلیات حقوق اداری، پیشین، ص ۶۹ ۱۰ . رضا موسا زاده، حقوق اداری، پیشین، ص ۱۴۷ - ۱۵۷. ولی الله انصاری، کلیات وق اداری، پیشین، ص

نقش قرارداد کار در تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما

نقش قرارداد کار در تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما دکتر عزت الله عراقی

روابط بین کارگر و کارفرما به معنایی که امروز در حقوق کار مورد توجه است و در تعهد یکطرف (کارگر) به قرارداد نیروی کار خود در اختیار و تحت اداره دیگری (کارفرما) در برابر عوض معین خلاصه می شود ، اگر چه طی قرون در جوامع مختلف بشری وجود داشته است ، اما مقررات حاکم بر این روابط همواره یکسان نبوده و دستخوش تحولات زیادی شده است .

از آنزمان که انسانها از زندگی ساده غارنشینی و شکار حیوانات دست برداشتند و برای ادامه زندگی مجبور باتخاذ روشهای تولیدی پیچیده تری شدند رفته رفته دسته ای از افراد بشر بجای اینکه خود مستقیماً کار کنند از کار دیگران استفاده می نمودند و بدیشان چیزی (بصورت غذا، لباس ومسکن و بعداً وجه نقد) می پرداختند . با این تغییر وتحول رابطه کار بوجود آمد . عده ای نیروی کار خود را در اختیار دیگری می گذاردند و از راه عوضی که بدست می آوردند زندگی خود را تأمین می نمودند. در برابر دسته دیگری از کار دسته اول برای گرداندن چرخ کارهای تولیدی و جلب منفعت استفاده می کردند . این وضع در جوامع امروز نه تنها وجود دارد بلکه روزبه روز بر وسعت دامنه آن اضافه می شود . تا بدانجا که به نظر بعضی از متخصصین حقوق کار ، درآینده نزدیکی اکثریت اعضاء جامعه را کسانی تشکیل می دهند که مزد بگیر بوده و تحت تبعیت(۱) و دستور دیگری کارخود را انجام میدهند و بدینسان اکثریت مردم مشمول مقررات کارخواهند شد .(۲)

برای رسیدن به مرحله فعلی، و ایجاد مقررات خاص و ویژه ای که حاکم بر روابط بین کسانی که کار می کنند وافرادیکه از کار دسته اول استفاده می کنند باشد ، راه دور و درازی پیموده شده است . کار مدتها مفهومی پست و تحقیرآمیز داشت و قدرتمندان جامعه خود تن بکار نمی دادند و برای انجام کارهای خویش افراد دیگر را بصورت برده و رعیت وخادم در خدمت خود در می آوردند و از کار ایشان استفاده می کردند . بررسی رابطه کار در چنین نظامهای اجتماعی اگر چه می تواند جالب باشد اما مورد بحث این مقاله نیست زیرا به زحمت می توان پذیرفت که رابطه کار در صور یاد شده جنبه قراردادی داشته است و بین طرفین قراردادی ، از نوع قراردادهای نظام حقوقی فعلی ، منعقد می شده است . زیرا تنظیم قرارداد مستلزم قبول تساوی طرفین و آزادی اراده ایشان است که در رابطه بین ارباب و برده و رعیت وجود آن بشدت مورد تردید می باشد بلکه میتوان گفت عدم آن محل انکار نیست . در این سطور هدف این است که روابط کسانی که کار می کنند (باصطلاح امروز کارگر) و کسانیکه کار دسته اول تحت تبعیت ایشان و با پرداخت مزد از جانب آنان انجام می شود (در اصطلاح حقوقی فعلی کارفرما) ، از زمانی که این رابطه تابع قرارداد بین طرفین شده است ، مطالعه شود و بویژه این نکته بررسی گردد که قرارداد منعقد بین طرفین در تنظیم روابط ایشان چه نقشی دارد .

با توجه به تحولی که در نقش قرارداد کار حاصل شده است این موضوع را در چهار بخش مورد بحث قرار می دهیم . ابتدا قرارداد را بعنوان منبع اساسی روابط حقوقی کار مطالعه می کنیم سپس از مداخله قانونگذاران در روابط کار وایجاد مقررات کار و گسترش

روابط جمعی کار که موجب تضعیف موقع قرارداد کار و پیدایش تئوریهای جدید در رابطه کار گردید سخن خواهیم گفت، و بالاخره نقش فعلی قرارداد کار را بررسی می کنیم .

بخش اول – قرارداد : منبع اصلی رابطه کار

اصطلاح قرارداد کار ، که در قرن نوزدهم ابتدا وسیله اقتصاد دانان بکار برده شد، به تدریج و به رغم انتقادات برخی حقوقدانان ، (۳) مورد قبول قرار گرفت و در قوانین مختلف به همین نام نامیده می شود . از نظر تاریخی این قرارداد، دنباله قرارداد اجاره خدمات (۴) و یا به تعبیر قانون مدنی ایران اجاره اشخاص (ماده ۵۱۲) است .

به نظر بعضی از مؤلفین حقوق کار اصلاح اجاره خدمات رابطه طرفین قرارداد را بهتر مشخص می کرد . زیرا قرارداد کار شامل همه انواع کار نمی شود و فقط بر کار تابع یعنی کاریکه شخصی تحت دستور و فرمان شخص دیگری انجام می دهد حاکم است . و درمورد اخیر ، در واقع یکطرف قرارداد ، نیروی کار خود را به دیگری اجاره داده است .(۵) صرفنظر از این بحث اصطلاحی،از نظر حقوقی تأثیر نظام حقوقی اجاره خدمات (یا اجاره اشخاص) که قراردادی از قراردادهای حقوق مدنی محسوب می شود ،در نظام حقوقی قرارداد کار (بویژه در مرحله ای که فعلاً مورد بحث است) غیر قابل انکار می باشد . بهمین جهت لازم به نظر می رسد که بطور اختصار مفهوم اجاره اشخاص در حقوق مدنی مورد بررسی قرار گیرد .

ذکر این نکته ضروری است که اگر چه قانون مدنی ایران در قسمت عقود معین ، مانند بسیاری موارد دیگر ،تحت تأثیر فقه امامیه قرار گرفته است لکن در مورد اجاره اشخاص (بشرحی که خواهیم دید) بیشتر از قانون مدنی فرانسه متأثر شده است بدین سبب در مبحث فعلی توجه خود را به مطالعه موضوع در حقوق مدنی فرانسه (تا آنجا که بدین بحث مربوط است) معطوف می داریم و چون مراجعه به سابقه آن در حقوق فرانسه قبل از انقلاب نیز مفید می نماید مسائل این بخش را به دو بند تقسیم می کنیم .

الف – قرارداد اجاره خدمات در حقوق فرانسه قبل از انقلاب

در حقوق رم ، کار انسانی همانند یک شیئی بحساب آمده و تابع قواعد کلی اجاره بود. این مفهوم در حقوق فرانسه قبل از انقلاب نمی توانست مورد قبول باشد . زیرا جنبه شخصی رابطه کار مورد توجه بود و با اجاره اشیاء ارتباطی نداشت . معهذا از مطالعه مؤلفات حقوق مدنی فرانسه قبل از انقلاب این قطع رابطه با حقوق رم استفاده نمی شود .

از زمان رنسانس دکترین متکی بر عقاید حقوقدانان رم قدیم باندازه ای در افکار و آراء حقوقدانان فرانسوی مؤثر واقع شده بود که در تألیفات پوتیه (Pothier) بهمان مفاهیم بر می خوریم که در حقوق رم وجود داشت .

پوتیه از اجاره خدمات به مناسبت اجاره اشیاء بحث می کند و آنگاه که اشیاء قابل اجاره را می شمارد در کنار اشیائی از قبیل ،خانه ، زمین ،اموال منقول ، خدمات انسان آزاد را هم ذکر می کند . بدین سان در نظر این حقوقدان اجاره خدمات نوعی اجاره اشیاء است . اما در فکر او اجاره خدمات منحصراً در مورد کارهای پست و قابل تقویم به پول قابل تصور است مانند کار مزدوران ، کارگران ، صاحبان حرفه و پیشوران . اما کسانی که خدماتی انجام می دهند ولی به علت مقام والای اجتماعی خود کارشان قابل تقویم به پول نیست قراردادشان وکالت بحساب می آید و آنچه هم که طرف قرارداد به عنوان حق شناسی و جبران زحمات بپردازد اجرت محسوب نمی شود مانند وکیل دعاوی .(۶)

با بررسی بیشتر در آثار پوتیه در می یابیم که اجاره خدمات گاه برای مدت معین است مانند کارگران کشاورزی که برای درو محصولات ویا چیدن میوه ها ویا کارگران دیگر در شهرها که بیشتر برای مدت معینی استخدام می شوند، گاه اجاره خدمات برای مدت نامعلومی است همانند کار خدمه منازل .

اجاره در صورت اول برای یکسال ، یکماه ، یا هر مدت محدود دیگر منعقد می شود وتابع احکام و قردادهای معوض است یعنی مثلاً در صورت ریزش باران ، به کارگری که برای چیدن میوه در روز معینی اجیر شده است اجرت روز او پرداخت نمی شود و

همچنین قواعد مربوط به جبران خسارت در صورت فسخ قرارداد (ترک کردن کار قبل از پایان مدت از طرف اجیر ویا اخراج او از طرف ارباب) حاکم خواهد بود . در مواردی که اجاره بدون مدت است مانند اجاره خدمه منازل ، هرگاه ارباب مایل باشد می تواند مستخدم خود را اخراج کند ولی مستخدم بدون اجازه ارباب حق ندارد خدمت او را خارج شود .

برای جلوگیری از اطاله کلام به ذکر همین نکات اکتفا می کنیم(۷) ویادآور می شویم که رابطه کار در فرانسه قبل از انقلاب به هیچ وجه براساس قرارداد، بصورتی که پوتیه ذکر کرده است ، نبوده و روابط کار در آن زمان جنبه شخصی داشته است یعنی به علت وجود نظام فئودالی در روستاها و نظام صنفی درشهرها رابطه بین کسانی که کار می کردند و ارباب و استاد کار بر پایه نظامات صنفی ویا مقررات ناشی از سیستم فئودال متکی بود که سلسله مراتبی را در کارها قائل بودند(۸) مثلاً شاگرد در نظام صنفی نه تنها کارش را بعنوان یک کالا در اختیار استاد کار می گذاشت بلکه شخصاً نیز متعهد بود که احترامات لازم را در برابر استاد مرعی داشته خود را تابع قدرت انظباطی او قرار دهد و در برابر استاد هم موظف بود که رفتار انسانی و پدرانه داشته باشد .

بدین ترتیب باید تأثیر عقاید و افکار پوتیه و حقوقدانان دیگر قبل از انقلاب – که به پیروی از حقوق رم رابطه کار را از دیدگاه قراردادی صرف مورد توجه قرارد می دادندو کارگر را به مالکی تشبیه می کردند که ملک خود (نیروی کارش) را همانند هر شیی دیگری با اجاره واگذار می کند و اجرتی که دریافت می دارد عوض آن محسوب می شود – در نظام حقوقی حاکم بر کار بعد از انقلاب فرانسه ناچیز باشد اما با مطالعه سیستم حقوقی اخیر و بویژه قانون مدنی فرانسه مشاهده می شود که به عکس میراث حقوقدانان قبل از انقلاب مستقیماً (به علت وجود محیط مناسب فکری از نظر فلسفی و حقوقی و هم به لحاظ نظام اقتصادی رائج در آنزمان) در تنظیم رابطه کار براساس قرارداد و اهمیت دادن به رابطه قراردادی مؤثر بوده است .

ب– اجاره خدمات (اجاره اشخاص) در حقوق مدنی : منبع انحصاری روابط کار

در سیستم حقوقی لیبرال که بر اصول انقلاب کبیر فرانسه مبتنی بود و درقانون مدنی فرانسه هم منعکس است ، حقوق کار به معنای امروزی کلمه وجود نداشت و قرارداد اجاره خدمات منبع طبیعی و تقریباً انحصاری تعیین کننده روابط کارگر و کارفرما و بالنتیجه مشخص کننده وضع کارگر بود . علل این امر متعدد است و مطالعه تفضیلی آنها از حوصله این مقاله خارج می باشد . بطور خلاصه یادآور می شویم که انقلاب کبیر فرانسه اصول تساوی و آزادی را اعلام می کرد . این تساوی و آزادی از جهات مختلف مورد توجه بود :

– از نظر سیاسی همه افراد در برابر قانون مساوی اعلام شده بودند اما این تساوی را منافع مداخله دولت در روابط افراد می دانستند . طبعاً دولت می بایستی آزادی افراد را در انتخاب شغل و کار و شرائط آن به رسمیت بشناسد. قانون هفده مارس ۱۷۹۱ که آزادی کار را اعلام می کرد موانع زمان قبل از انقلاب را که ناشی از نظام صنفی بود محکوم می ساخت .طبق این قانون هر فردی آزاد است هرنوع کار، شغل و حرفه ای را که مایل باشد انتخاب نماید . این آزادی اگرچه ، بطور کلی داده شده بود و کارگر هم در انتخاب کار و شرائط آن آزاد محسوب می شد اما بیشتر برای صاحبان سرمایه مفید بود که به هرنوع فعالیت اقتصادی که مایل باشند بپردازند .

– سیستم اقتصاد لیبرال نیز به نوبه خود به این وضع کمک می کرد زیرا در اقتصاد لیبرال مداخله دولتها در امور اقتصادی محکوم بود و به نظر اقتصاد دانان این سیستم روابط طرفین براساس رقابت برابر قانون عرضه و تقاضا تنظیم خواهد شد .

– تجلی قضایی تساوی سیاسی و آزادی در اصل حاکمیت اراده و آزادی قراردادها است و اهمیت نقش قرارداد از همین جا ناشی می شود زیرا تشکیل گروهها و اجتماعات هم به موجب این قوانیم چندی ممنوع اعلام شده بود و فقط انجام دهنده کار و کسی که کار به نفع او تعهد شده بود به عنوان طرفین قرارداد در برابر هم قرار می گرفتند .

برابر قانون مدنی فرانسه (ماده ۱۱۳۴) « قراردادهایی که بصورت قانونی منعقد شده باشد نسبت به کسانی که آنها را منعقد نموده

اند در حکم قانونند » مفهومی که در ماده یک قانون مدنی ایران منعکس شده است « قراردادهای خصوصی که نسبت به کسانی که آن را منعقد نموده اند در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است » زیرا ، برابر اصول کلی مربوط به حاکمیت اراده ، افراد چون از تساوی آزادی برخوردارند می توانند آزادانه شرائط لازم را در نظر گرفته و با مذاکره دو جانبه و تنظیم قرارداد منافع خود را تأمین کنند « آنچه قراردادی است عادلانه است »(۹) با توجه به این اصول دولت هم از مداخله در روابط قراردادی طرفین خودداری می کند ونظارت او منحصر به مواردی است که قراردادی برخلاف نظام عمومی و اخلاق حسنه باشد .

اصول فوق در موارد روابط کار هم بشدت اجرا می شد . قرارداد اجاره خدمات یکی از اقسام اجاره به حساب می آمد و همچنان که قانون مدنی پس از تعریف اجاره : « عقدی است که به موجب آن مستأجر مالک منافع عین مستأجره می شود » (... ماده ۴۶۶) اضافه می کند « مورد اجاره ممکن است اشیاء یا حیوان یا انسان باشد » (ماده ۴۶۷) بدینسان اجاره اشخاص بصورت مبحثی از مباحث عقد اجاره در می آید . این طرز فکر با فلسفه حاکم بعد از انقلاب کبیر فرانسه منطبق بود زیرا برابر این فلسفه هر انسانی مستقل است و جز به اراده خودش نمی توان او را محدود کرد .بنابراین شرائطی که طی قرارداد قبول کرده است لازم الاتباع است . علاوه بر آن این نظر با احتیاجات اقتصادی هم موافق بود . کار انسانی کالایی بیش نیست(۱۰) وقتی که موضوع قرارداد باشد طبعاً مانند هر کالای دیگری شرائط آن و قیمتش برابر قانون عرضه و تقاضا تعیین خواهد شد جهت اخیر به نظر برخی از علمای حقوق کار توجیه کننده پذیرش مقررات حقوق فرانسه بعد از انقلاب در این زمینه و قبول قانون مدنی ۱۸۰۴ فرانسه در کشورهای مختلف بود . به نظر اینان گسترش نظام حقوقی ناشی از کد ناپلئون بیشتر از آن جهت بود که این سیستم با احتیاجات اقتصادی مربوط به رژیم موافق بود و ملاحظات فلسفی و جهات فنی قانونی در درجات کمتری مؤثر بودند.(۱۱)

بدین ترتیب قرارداد اجاره اشخاص (اجاره خدمات) تابع قواعد کلی قراردادها است و به همین سبب در قوانین مدنی در حالیکه مواد متعددی به اجاره اشیاءو حیوانات اختصاص داده شده در مورد اجاره اشخاص قانونگذار به ذکر یکی دو ماه اکتفا کرده است زیرا « از نظر وحدت ملاک بسیاری از احکام مذکور در مبحث اجاره اشیاء بین تمام اقسام سه گانه اجاره (اشیاء حیوانات و انسان) مشترک می باشد »(۱۲) و تنها فرق بین اجاره اشیاءو اجاره خدمات از نظر طبیعت این دو این است که در اول اجاره مربوط به یک شئی است و در دومی به شخص اجیر مربوط می شود(۱۳) .

آنچه که اختصاصاً در مورد اجاره انسان مقرر شده است ماده ۱۷۸۰ قانون مدنی فرانسه و ماده ۵۱۴ قانون مدنی ایران می باشد که برابر آن « خادم یا کارگر نمی تواند اجیر شود مگر برای مدت معین ویا انجام امر معینی » مقررات این ماده برای جلوگیری از احیاء نظام فئودالیته و صنفی وضع شده بود . قانون مدنی ایران علاوه بر حکم فوق در ماده ۵۱۵ مقرر می دارد (اگر کسی بدون تعیین انتهای مدت اجیر شده مدت اجاره محدود خواهد بود بمدتی که مزد از قرار آن معین شده است بنابراین اگر مزد اجیر از قرار روز یا هفته یا ماه یا سالی فلان مبلغ معین شده باشد مدت اجاره محدود به یک روز یا یک هفته یا یک ماه یا یکسال خواهد بود و پس از انقضای مدت مزبور اجاره برطرف می شود ولی اگر پس از انقضای مدت اجیر به خدمت خود دوام دهد و موجر او را نگاه دارد اجیر نظر بمراضات حاصله به همانطوری که در زمان اجاره بین او و موجر مقرر بود مستحق اجرت خواهد بود » حکمی که ناشی از یک مفهومی کاملاًـ قراردادی بوده و بر اشیاء قابل اعمال است در مورد اجیر شدن انسانها هم شاید با طرز فکر مربوط به روابط ارباب و خدمه و مستخدمین منازل – که در عین حال رابطه نظیر روابط خانوادگی حکم فرما است – قابل قبول باشد اما با رابطه کار در معنای عام کلمه و بویژه با تحول عمیقی که در این رابطه ، با انقلاب صنعتی بوجود آمده است نمی توان هماهنگی داشته باشد . شگفت آورترین حکم ماده ۱۷۸۱ قانون مدنی فرانسه بود که در برابر آن قول ارباب و کارفرما درمورد پرداخت مزد مدت گذشته و مساعده پرداختی مربوط به آینده به خودی خود قابل قبول بود . به نظر نویسندگان این ماده در موارد اختلاف باید قول یکی از طرفین را که مقدم داشت و ارباب شایستگی بیشتری دارد که شامل اعتماد باشد .(۱۴)

با توجه به آنچه ذکر شد ملاحظه می کنیم که نظام حقوقی حاکم بر رابطه کار با تکیه براصل حاکمیت اراده و اینکه قانونگذار کلیه افراد مملکت را در برابر قانون متساوی الحقوق اعلام کرده است شرائط مندرج در قرارداد را که، بنا به فرض ، منعکس کننده توافق طرفین می باشد تأیید کرده و آنرا برای تضمین و تأمین حقوق طرفین قرارداد کافی می دانست فقط در عمل بود که معلوم می شد این آزادی اقتصادی و به اصطلاح تساوی حقوقی چگونه موجب محرومیت و بیچارگی کارگران شده است و قرارداد به تنهایی نمی تواند حقوق افراد ضعیف را حمایت کند .

بخش دوم - مداخله قانونگذار در روابط کار و افول قرارداد کار بعنوان منبع اساسی این روابط

عوامل گوناگونی موجب شدند که به تدریج نارسائی قرارداد کار بعنوان منبع اساسی وانحصاری حاکم بر روابط کار روشن شود . مکاتب مختلف فلسفی، اجتماعی ، اقتصادی با تشریح عیوب و نواقص سیستم لیبرال که منجر به فقر و فاقه طبقه کارگر شده بود توجه قانونگزاران را به مداخله در روابط کار و لزوم وضع قوانین حمایتی برای بهبود وضع کارگران و دفاع از حقوق ایشان در برابر کار فرمایان جلب کردند . در این گفتار از یادآوری تفصیلی آن مباحث خودداری می کنیم(۱۵) و فقط بذکر انتقادات مربوط باصل حاکمیت اراده و آزادی قراردادها که مبنا و پایه اهمیت فوق العاده قرارداد کار و شناخت آن بعنوان بهترین وسیله و در عین حال وسیله منحصر تأمین منافع طرفین بود اکتفا می نماییم .

انتقادات اصل حاکمیت اراده - اعتقاد به اصل حاکمیت اراده مبتنی بریک نظام فلسفی بود که اراده افراد را مساوی ، آزاد و حاکم بر سرنوشت خود می دانست و اراده با اوصاف فوق روابط حقوقی و اجتماعی را بوجود می آورند اما سیستم فکری و فلسفی بشدت مورد انتقاد واقع شد زیرا :

اولاً فلسفه ای که انسان را موجودی مستقل از اجتماع و حاکم بر تصمیمات خود می شناخت جای خود را به طرز فکردیگری داد که وجود جامعه را شرط اساسی زندگی مادی و معنوی انسان می داند و طبق آن مفاهیم حقوقی ، از قبیل حق ، تعهد و نظائر آن در خارج از اجتماع معنا و مفهومی ندارند . بدینسان آزادی فردی تابع نظم اجتماعی بوده و بلحاظ آن محدودیتهائی می پذیرد .

ثانیاً - دیگر اراده آزاد ، بنظر همه متفکرین ، عامل ایجاد کننده حقوق نیست در برخی مکاتب اراده اهمیتی را که بدان داده می شد ندارند . ایرینگ Ihering حقوق را بعنوان منفعت مشروع تلقی می کند . گونو Gounot آنرا اختیار عادلانه می داند و بنظر امانوئل لوی E.Levy حقوق نوعی اعتقاد و ایمان است .

ثالثاً — مهمتر از همه تساوی اراده افراد و طرفین قرارداد بشدت مورد تردید قرار میگیرد و این سئوال به میان می آید که آیا در عمل این تساوی وجود دارد ؟ اگر در قراردادی یکی از طرفین فاقد اراده آزاد باشد مبنای اصل حاکمیت اراده متزلزل می شود و مداخله دولت برای حمایت طرف ضعیف ضروری بنظر میرسد . در مورد روابط کار آیا تساوی وجود دارد ؟ آیا هردو طرف از آزادی اراده برخوردارند ؟ چگونه میتوان گفت در قراردادی که یکطرف کارفرمائی است که از قدرت اجتماعی بیشتر ، نفوذ اقتصادی زیادتر برخوردار بوده و میتواند از کار این کارگر معین صرفنظر کند تا کارگر دیگری با شرائط مورد نظر خود بیابد و طرف دیگر آن کارگری که از نظر اطلاعات اجتماعی در سطح پایئن تری قراردارد ، از جهت اقتصادی ضعیف است و نیروی کارش تنها سرمایه او است و نمی تواند تا حصول شرائط مورد نظر خود منتظر بماند ،تساوی وجود دارد ؟ مسلماً جواب منفی است زیرا بقول دوسلیه(۱۶) « قرارداد کار بین دو نفر که دارای قدرت مساوی باشند امضاء نمی شود بلکه بین یک کیسه پول و یک معده تنظیم می گردد ». و به تعبیر پل دوران(۱۷) تساوی حقوقی بدون تساوی اقتصادی معنا و مفهومی نخواهد داشت . دولت باید باقتضای وظیفه خود برای ایجاد تعادل بین طرفین و حمایت از طرف ضعیف مداخله نماید زیرا به قول لاکر در « بین قوی و ضعیف ، بین غنی و فقیر ، بین ارباب و خادم ، آزادی موجب محرومیت بوده و قانون است که آزادی بخش می باشد ».(۱۸)

نقش قرارداد کار و اهمیت آن در روابط بین کارگر و کارفرما با قبول این فکر که دولت باید در تنظیم این رابطه مداخله نماید و

بخصوص با عملی شدن آن از طریق مقررات کار ، تقلیل می یابد . ظهور روابط جمعی کار نیز در تضعیف نقش قرارداد فردی کار سهمی دارد . وجود روابط غیر قراردادی کار را در این میان نیز نباید نادیده گرفت مجموع این مسائل دانشمندان حقوق را برآن می دارد که مفاهیم دیگری را جانشین قرارداد کرده و روابط بین کارگر و کارفرما را براساس دیگری قرار دهند . از تکنیک هائی که می توانند جانشین قرارداد کار شوند در بخش بعد بحث خواهد شد . قبلاً به بررسی مسائل سه گانه که در بالا بدانها اشاره شد می پردازیم .

الف- مداخله قانونگذاران در روابط کار و تصویب مقررات کار .

از اواسط قرن نوزدهم بتدریج در کشورهای صنعتی اروپا و سپس در ممالک دیگر یک سلسله قوانین و مقرراتی در زمینه مسائل کار وضع و تصویب شد بنحویکه در حال حاضر در بیشتر کشورهای جهان کم و بیش مقررات ویژه ای ، بر روابط کار حاکم است . در کشور ماهم از زمان تصویب اولین مقررات کار (تصویب نامه هیئت وزیران سال ۱۳۲۵) تا کنون قوانین متعددی وضع شده است که آخرین آنها قانون کار فعلی مصوب ۱۳۳۸ با اصلاحاتی که بتدریج به عمل آمده است فعلاً- حاکم بر روابط کار می باشد.(۱۹)

قبل از تصویب این قوانین ، براساس اصل حاکمیت اراده و مواد قانون مدنی ، شرائط خاصی از لحاظ سن کار ، زن یا مرد بودن کارگر، تابعیت او ،نوع کار، وضع اقتصادی و اجتماعی کارگر وجود نداشت . و همینکه قرارداد منعقد بین طرفین (کارگر و کارفرما) با اصول کلی قراردادها منطبق بود صحیح شمرده می شد . یعنی مثلاً اگر عیوب اراده (اشتباه یا اکراه)وجود نداشت قرارداد نافذ بود و این امر مورد توجه قرار نمی گرفت که کارگر بعلت وضع خاص اقتصادی خود شرائط کارفرما را پذیرفته است و در واقع از آزادی اراده برخوردار نبوده است زیرا حالت وی اگر از موارد اضطرار هم محسوب می شد خللی بصحت قرارداد وارد نمی آورد (ماده ۲۰۶ قانون مدنی).یا مقررات مربوط به خیارغبن و عیب وتدلیس فی المثل برای حمایت زیان دیده کافی شمرده می شدند زیرا کارگر هم بعنوان یک طرف قرارداد در مواردی که لازم باشد با استفاده از اختیارات می تواند معامله را فسخ کند . اما اینکه فسخ قرارداد چه مشکلی را برای کارگر حل می کند و او را مجبور است بخاطر امرار معاش، تنها سرمایه خود یعنی نیروی کارش را در اختیار طرف دیگر قرارداد بگذارد چگونه می تواند از این مقررات در عمل استفاده کند مطلبی است که از چهارچوب مفهوم قراردادی روابط طرفین خارج است اما با تصویب قوانین کار ، بسیاری از شرائط حاکم بر روابط طرفین را قانون تعیین می کند . کارگر کمتر از سن معینی (درقانون کار ایران ۱۲ سال، ماده ۱۶ قانون کار) نمی تواند بکار گمارده شود . در مورد ساعات کار زنان و کودکان و شرائط کار آنان مقررات ویژه ای وجود دارد (فصل چهارم قانون کار) حداکثر مدت کار را قانون معین می نماید (فصل دوم) در اوقاتی از هفته و سال کارگر باید از مرخصی وتعطیلات استفاده نماید (فصل سوم) درمحل کار باید از شرائط بهداشتی و ایمنی خاصی برخوردار باشد (فصل دهم) . حتی مزد دیگر فقط بعنوان یکی از دو مورد معامله در قرارداد معوض مورد توجه نیست . مزد بعنوان وسیله تأمین معاش کارگر به حساب می آید و حداقل آن و زمان و مکان پرداختش را قانون تعیین می کند . از لحاظ نقش اجتماعی که مزد دارد و ممر درآمد کارگر است قانون آنرا در برابر طلبکاران کارگر و کارفرما حمایت می کند . (فصل پنجم قانون کار) این مقررات بصورت قوانین آمره وضع شده وبرابر ماده ۳۱ قانون کار « در قرارداد کار نمی توان مزایایی کمتر از آنچه در این قانون برای کارگر مقرر شده منظور نمود ». تخلف از این مقررات نه تنها موجب بطلان قرارداد کار است بلکه برای حمایت بیشتر از کارگر ، موجب مسئولیت کیفری کارفرما خواهد شد(۲۰) کارفرمائی که این مقررات را رعایت نکند به جریمه و حتی حبس محکوم می شود (فصل سیزدهم قانون کار) حتی مقررات مربوط به پایان دادن بقرارداد و فسخ آن هم دیگر تابع قواعد کلی فسخ قراردادها نیست و احکام خاصی دارد تا حقوق طرفین قرارداد تأمین شود و بویژه کارگر که ممکن است سالیان دراز در کارگاهی مشغول کار بوده است با فسخ ناگهانی قرارداد به یکباره حقوق خود را از دست رفته نبیند (

مواد ۳۲– ۳۴ قانون کار).

با توجه به این مقررات آیا باز هم میتوان گفت که قرارداد کار منبع اساسی و منحصر روابط طرفین است ؟ جواب مثبت بشدت مورد تردید است خصوصاً که وجود روابط جمعی هم در تضعیف موقع قرارداد کار نقش مهمی داشته است .

ب – جنبه جمعی روابط کار

تحول صنعتی ،رابطه کار را در غالب موارد ، از جنبه فردی و گروه چندنفره خارج کرد . کارگران که تا آنزمان در کارگاههای کوچک و بصورت عده بسیار کمی بکار مشغول بودند و طبعاً احساس همبستگی طبقاتی نداشتند با انقلاب صنعتی در کارگاههای بزرگ جمع شدند و بتدریج براثر کار با یکدیگر احساس اشتراک منافع نمودند و بالنتیجه متدرجاً خواستهای خود را بصورت جمعی مطرح کردند اگر چه این حق در ابتدا برایشان شناخته نشده بود که بصورت گروههای متشکل رسماً رابطه کار را بصورت رابطه جمعی درآورند و کارفرمایان سعی داشتند این رابطه را در حالت رابطه فردی نگهدارند (زیرا این نوع رابطه را که براساس قراردادی استوار بود و کارگر را بعنوان یک فرد متساوی الاراده با کارفرما ،و یکطرف قرارداد در برابر او قرار می داد، بعللی که قبلًا ذکر شد ، موجب تحمیل شرائط یکطرفه کارفرما بکارگران می گردید). اما ناچار حقوق کار واقعیت امر را برسمیت شناخت و کارگران با احراز حق تشکیل سندیکا ، ایجاد کمیته های کارگاه و انتخاب نمایندگان خود در سطح کارگاه و شغل و حرفه متدرجاً بصورت جمعی در برابر کارفرما قرار گرفتند .

اقدامات جمعی کارگران که با ایجاد سندیکاها انجام و تحقق آن تسهیل یافته است بدو صورت متجلی می گردد گاه از طریق اعتصاب، که در واقع تعلیق قرارداد کار برای بدست آوردن شرائط مساعدتر است و گاه بصورت پیمانهای جمعی . پیمانهای جمعی که یکی از تکنیک های حقوق کار برای احقاق حقوق کارگران است در حقیقت با انتقال رابطه کار از صورت فردی به سطح جمعی باعث می شود که جبران ضعف اقتصادی و اجتماعی کارگر بشود زیرا وقتی که بجای یکنفر کارگر، سندیکای کارگران طرف قرارداد باشد بعلت قدرت جمعی خود میتواند شرائط مناسبتری برای کارگران کسب کند . این پیمانها (که بحث از آنها در خور مقاله جداگانه ای می باشد) شرائط کار را بصورت یکنواخت در یک حرفه ویا یک کارگاه در می آورند و چون فلسفه وجودی آنها احراز شرائط مساعدتر است و برابر ماده ۳۵ قانون کار نمی توانند مزایایی کمتر از آنچه که در قانون کار برای کارگران در نظر گرفته شده است در برداشته باشند انعقاد آن به نفع کارگران است . اما در بحث ما این سئوال مطرح می شود : با وصف اینکه قسمتی از شرائط کاررا قوانین و مقررات و بخشی دیگر را پیمانهای جمعی کار معین می کنند آیا باز هم برای قرارداد کار در رابطه بین کارگر و کارفرما نقشی باقی می ماند ؟ برخی از علمای حقوق کار با توجه به همین امر ، فائده قرارداد کار را منکر شده اند و در تأیید نظر خود بروابط کار در مواردی که براساس غیر قراردادی استوار است استفاده می کنند .

ج – رابطه کار بر اساس غیر قراردادی

در روابط کار ، گاه به مواردی بر می خوریم که رابطه منشأ قراردادی ندارد با توجه به این موارد دیگر قرارداد کار را نمی توان منبع منحصر دانست بلکه این قرارداد یکی از اسباب شمول مقررات کار نسبت به کارگر خواهد بود و بدینسان تقارن بین قرارداد کار و حقوق کار وجود نخواهد داشت یعنی برای استفاده از مقررات کار و برخورداری از حمایت ناشی از این قواعد ضرورتی ندارد که همواره قرارداد کار بین طرفین موجود باشد. اگر این امر بهمین نحو پذیرفته شود دیگر افول قرارداد کار بنام منشأ استفاده از حقوق کار حتمی است لکن اگر دقیقتر موضوع را بررسی کنیم روشن می شود که این نظر را کاملاً ـ نمی توان پذیرفت . مثال بارز رابطه غیر قراردادی کار موردی را میتوان ذکر کرد که قرارداد باطل باشد موضوع بطلان قرارداد کار و آثار و نتایج آن بسیار مورد توجه حقوقدانان قرار گرفته و برای حل مشکلات ناشی از اجرای قواعد کلی بطلان قراردادها در اینمورد ،نظریه های چندی ارائه شده است(۲۱) بطور بسیار خلاصه مورد بحث اینست که اگر قرارداد کار باطل باشد برابر قواعد کلی ، از ابتدا بدون اثر است .

حال در صورتیکه کارگر براساس چنین قراردادی کاری انجام داده باشد و مزدی دریافت داشته است هریک از دو مورد معامله باید بمالک اولیه اش مسترد شود . استرداد مزد ممکن است اما کار انجام شده را نمی توان بکارگر مسترد کرد و چون کارفرما از کار او بهره مند شده است برابر تئوری دارا شدن غیر عادلانه(۲۲) بایـد اجرت المثل عمل او را بپردازد اما این اجرت المثل دیگر عنوان مزد را نخواهـد داشت و مشـمول مقررات ویژه آن (که حمـایت کننـده حق کـارگر است) نخواهـد بود . گذشـته از اینکه عـدم اجرای مقررات مزد ، و پرداخت عوض کار بنام اجرت المثل،قسـمتی از حمایت لازم را از کارگر سـلب خواهـد کرد ،وقتیکه بنا باشـد آثار بطلاـن به گذشـته سـرایت داده شود ،در مورد کـار انجـام شـده عـدم رعایت سایر مقررات کارهم مانعی نخواهـد داشت . اما تردید نیست که چنین نظری بـا فلسـفه این مقررات که حمـایت انسـانی از کارگر است منافات دارد به همین سـبب برخی از مؤلفین حقوق کار(۲۳) معتقدندکه بطلان قرارداد کار ضـمن تأثیر بگذشـته فقط در روابط بین طرفین قرارداد و در حدود تعهدات ناشـی از قرارداد مؤثر است وگرنه تعهـدات کارفرما در رعایت ساعات کار، بهـداشت کارگاه و نظائر آن بقوت خود باقی است و کارفرما نمی تواند از اجرای این مقررات بعلت بطلان قرارداد سـرباز زنـد . عدم رعایت مقررات کاردر مورد بهداشت و ساعات کار و مسائلی نظیر آن در هرحال موجب مجازات کارفرما خواهد بود .

اما حتی این نظر کاملاً منافع کارگران را تأمین نمی کنـد و سـرایت آثار بطلان بگذشـته مانع خواهـد شـد که کارگر مثلاً درصورت وقوع حـادثه ای بتوانـد از مقررات مربوط به حوادث ناشـی از کـار اسـتفاده نمایـد و یا همچنانکه ذکر شـد از حمایت مربوط به مزد برخوردار نخواهد شد .

برای رفع این مشکلات برخی(۲۴) رابطه بین کـارگر و کارفرما را «رابطه کار» تلقی کرده و آنرا جایگزین قرارداد کار ساخته انـد و قبول این رابطه را یکی از دلائـل محو نقش قرارداد کـار و افول آن دانسـته انـد امـا همچنـانکه عـده ای از علمای حقو کار گفته اند شایـد مناسبتر باشـد که بگوییم درمورد قرارداد کار بطلان فاقد اثر قهقرائی است و از تاریخ کشف موجب قطع روابط بین کارگر و کارفرما می شود ولی تا آن تاریـخ رابطه طرفین مشـمول مقررات کار است زیرا نمی توان کار انجام شـده را برگرداند(۲۵) بدینسان قرارداد کار نقش خود را بعنوان منشأ روابط طرفین حفظ می کنـد . معهـذا انتقادات یاد شـده سـبب شده است تئوریهائی برای ایجاد اساس و مبنای تازه ای در روابط کارگر طرح گردد .

بخش سوم – رابطه کار جانشین قرارداد کار :نظریه کارگاه

نظرات و انتقـادات گونـاگونی که بر رابطه قراردادی در مورد کـار انسـانی وارد شـد در حقوق برخی کشورها و بویژه حقوق آلمان تأثیراتی بجای گذاشت که ابتداء با تغییر نام قرارداد ، از اجاره اشخاص به قرارداد کار متجلی شد و سپس صورت حادتری پیدا کرد تا آنجا که رابطه کار را جانشین قرارداد کار می دانسـتند . اما این نظریه که کارگاه را سازمانی میشمارد که در آن کار و سرمایه با یکدیگرشـرکت و بلکه اتحاد دارنـد اگر چه در حقو فرانسه ابتـدا طرفـدارانی پیـدا کرد که بعداً بشدت مورد انتقاد واقع شد . قبل از بررسـی نظریه کارگاه و انتقادات وارد بر آن ،درباره تغییر نام قرارداد کار ، به اشاراتی که سابقاً مذکور افتاده است نکات زیر را می افزائیم .

تغییرنـام قرارداد حـاکم بر رابطه بین کـارگر و کارفرما، از اجاره اشـخاص (اجاره خـدمات) به قرارداد کار که در واقع پوشانـدن این قرارداد زیر پوششـی جالبتر و زیباتر است بر این اساس متکی است که رابطه کارفرما وکارگر رابطه معوض و نتیجه اجاره نیست زیرا کار بخودی خود وجود نـدارد انسان است که کار می کنـد . کارگر مال خود را مورد تعهد قرار نمی دهد شـخص او متعهد است و رابطه قراردادی در اینجـا رابطه ای شخصـی است . کـار انسانی مال نیست زیرا کار نمودار و دنباله شخصـیت انسانست(۲۶) با توجه باین جهات نام قرارداد هم بایـد عوض شود ، بجای قرارداد اجاره اشـخاص یا اجاره خدمات ، قرارداد کار گفته می شود . اما برخی از حقوقـدانان ،غیر از ایراداتی که از لحاظ رسانیـدن مفهوم واقعی روابط طرفین بویژه در مورد کار تابع بر آن وارد کرده اند ،و قبلاً

بدان اشاره کردیم ،(۲۷) اصطلاح قرارداد کار را خالی از خطر نمی داننـد . اینان با توجه به حقوق آلمان که دو تعهد را در قرارداد کار مستقر می بینند یکی تعهد حمایت از طرف کارفرما و دیگری تعهد « وفاداری » از طرف کارگر، معتقدند که آثار این دو تعهد که رنگی از سنت اربابی (پاترنالیسم) دارد مألا برای کارگر خطرناک است ،(۲۸) معهذا اصطلاح قرارداد کار امروز مورد قبول همگان شده است و شگفت انگیز آنکه این عنوان در دورانی بر جنبه شخصی رابطه کار تکیه می کند که با توسعه کارگاههای بزرگ این رابطه جنبه شخصی خود را بسرعت از دست می دهد .(۲۹)

الف – نظریه کارگاه : رابطه کار در چهارچوب کارگاه

تحول عمیقی که در روابط ناشی از کار پدید آمد و تضعیف نقش قرارداد در ایباره ، حقوقدانان را برآن داشت که نظریه جدیدی که بتواند مبین روابط کارگر و کارفرما باشد عرضه دارند . در انتقاداتی که بطور کلی بر مفاهیم حقوق ناشی از سیستم لیبرال و اصل حاکمیت اراده و آزادی قرارداد کار می شد غالباً قرارداد کار را بعنوان نمونه کامل عدم انطباق این مفاهیم با واقعیات خارجی می دانستند . بطور خلاصه بذکر بعضی از این انتقادات می پردازیم .

از دیرباز حقوقدانان دریافتند که اصل حاکمیت اراده با اطلاقی که بیان می شد نمایشگر واقعی روابط طرفین قرارداد نیست مثلاً گونو در رساله دکتری خود درباره اصل حاکمیت اراده(۳۰) یادآور می شود که قراردادهای فردی نمی توانند آثار ونتایج لازم را ایجاد کنند مگر اینکه در محیط اجتماعی متجلی شوند و توافق این اراده ها در چهارچوب قوانین موجود و با احترام به سازمانهای حقوقی آن جامعه صورت گیرد . او در مورد قرارداد کار می گوید « اگر آنرا از نزدیک ملاحظه کنیم می بینیم علاوه بر شروع تقسیم کار، یک سازمان اجتماعی نسبتاً پیچیده و باندازه کافی ثابت در بردارد برای اینکه افراد بتوانند با امنیت (خاطر) آینده را دریک عمل پیش بینی بررسی نمایند».(۳۱)

« در کنار قراردادها که در آنها کارگران بعنوان طرف قرارداد مداخله می کنند سازمان ارگانیکی وجود دارد که کارگران عضو آن می شوند : اعضائی که مسئولیت مشترک و همکاری فعالانه و هوشمندانه ایشان در یک عمل مشترک و اطاعت و انتقادشان از انضباط واحدی، ایشان را شرکاء حقیقی می سازد ...کارخانه یک حقیقت اجتماعی مستقلی را تشکیل می دهد ».(۳۲)

جرج سل ، حقوقدان معروف درباره قرارداد کار چنین می نگارد :(قرارداد کار) یک سند پیچیده ای است که در آن توافق اراده در مورد ایجاد وضعیت فردی نسبت به مداخله کنندگان در قرارداد وجود دارد (وضعیت طلبکار یا بدهکار کار و مزد)، ونیز برای اجرای اوضاع کلی یا وضعیت (خاص) نسبت به افراد بکار می رود . وضعیت کارفرما و کارگر . این وضعیتها غالباً محتوایی مستقل از اراده فعلی افراد ذینفع دارند : این وضعیت ها، بوسیله قانون ،یا وسیله آئین نامه ، ویا بوسیله قراردادهای جمعی تعیین می شوند . گاهی اتفاق می افتد که تمام یا قسمتی از این وضعیت بوسیله عمل یک جانبه یکی از دو اراده حاکم برقرارداد بوجود می آید : اراده کارفرما در اینصورت « آئین نامه کارگاه » نام دارد که طبیعت عینی آن به همان اندازه غیر قابل تردید است که پیمانهای جمعی . اعمال این وضعیت ها و محتوای آنها نسبت به مداخله کنندگان (یعنی طرفین رابطه کار) نتیجه یک عمل شرطی است که عبارت از استخدام می باشد . بنابراین استخدام قلمرو اصلی باصطلاح قرارداد کار است »(... ۳۳)

پل دوران ، استاد فقید و گرانمایه حقوق کار فرانسه بنوبه خود ، بااظهار و تشریح نظریه جدید کارگاه ، به طرد مفهوم فردی و قراردادی کار کمک کرد . نظرات او در این باب با برخی مفاهیم فلسفی دانشمندان آلمانی درباره رابطه کار بسیار نزدیک است ، خود او نیز این ارتباط فکری را متذکر شده منشأ نظرات خود را یادآور می شود .(۳۴)

او بارد مفهوم فردی اجاره خدمات (که مبنای رابطه کار را قراردادی مانند سایر قراردادها می شمارد) برروی جنبه شخصی رابطه کار تأکید بسیار می کند . این رابطه از حیطه حقوق مدنی و مقررات مربوط به قراردادهای مالی خارج بوده مبنایش در کارگاه است همانجا که طرفین این رابطه یعنی کارگر و کارفرما یا کار و سرمایه (که از یکدیگر قابل تفکیک نیستند) باهم شرکت دارند

وارزش واهمیت خود را در این اتحاد می یابنـد . کارگاه تشـکیل مجموعه ارگانیکی را می دهد که حقوق کار آنرا تابع وضع عینی واساسـنامه خاصی قرارداده است . در اینصورت قرارداد کار مقدمه و پایه ایجاد رابطه کار نیست بلکه در برابر این رابطه محو میشود . رابطه کار نتیجه عمل دیگری است که عبارت از ورود در این اتحاد (بین کار و سرمایه) باشد .

از این گفتار نتیجه میشود که صـحت یا بطلان قرارداد کار تأثیری در شـمول یا عـدم شـمول مقررات کار نـدارد . کارگری که وارد کارگاه می شود و به اسـتخدام آن در می آید صـرفنظر از قرارداد موجود بین او و کارفرما و حتی در صورت عدم آن ، بهرحال ، از حمایت قانون کار و مقررات مربوط بدان برخوردار می شود .

پل دوران ارزش این نظریه را که با افول نقش قرارداد کار همراه است تشریح می کند و برای روشنتر شدن موضوع آن را با سازمان یا نهاد حقوقی (Institution) که در مفـاهیم حقوقی فرانسه وجود دارد مقایسه و بـدان تشبیه می کنـد . به عقیـده وی در مفهوم کارگاه عناصـریکه در یک نهاد مشاهـده می شود موجود است : تلفیق نیروی انسانی و وسائل مادی، نظم داخلی و هـدف مشترک . ورود به کارگـاه الحاق به این نهاد بشـمار می رود و رابطه کار ، رابطه حقوقی است که در این نهاد (کارگاه) رئیس کارگاه را بهر یک از اعضاء آن مرتبط می سازد .

بدینترتیب، کارگاه بر اشتراک منافع اعضاء متکی است و اتحاد منظمی را تشـکیل می دهد که تحت اداره طبیعی رئیس آن ، سلسـله مراتبی را در بر دارد. کارفرما نیز به مقتضای ریاست کارگاه از سه امتیاز برخوردار است : قدرت قانونگذاری (تنظیم آئین نامه های داخلی کارگاه) قدرت اداره کارگاه و قدرت انضـباطی (اجرای اقدامات انضـباطی در موارد تخلف کارگران). مبنای این امتیازات مسئولیتی است که در اداره کارگاه دارد(۳۵) نکته مهمی که نباید از یاد برد اینست که وجود منافع وهدف مشترک اختیارات رئیس کارگاه را محدود کرده و تضـمینی برای جلوگیری از سوءاسـتفاده وی شـمرده می شود . بعبارت روشنتر چون رئیس کارگاه وظیفه اش اداره کارگـاه در جهت تأمین منافع عموم اعضاء آن می باشـد ح نـدارد کارگاه را هرطور که مایل است اداره کنـد بلکه این امر باید بنحوی صورت گیرد که هدف فوق را تأمین کند .

نظریه کارگاه در فرانسه مورد توجه زیادی واقع شـد وحقوقـدانان به بحث و مطالعه در اطراف آن پرداختنـد(۳۶) علاوه بر آن قانون مـدنی ایطالیا در ۱۹۴۲ بجـای قرارداد ، همکـاری بـا کارگـاه را بنیـاد و منشأ رابطـه کـار قرارداده است . این رابطه رابطه شـرکت و همکاری است نه رابطه معاوضه (مانند عقود معین)(۳۷) معهذا دلائل زیادی در رد این نظریه و انتقاد از آن اقامه شده است.

ب- انتقاد نظریه کارگاه .

در رد نظریه کارگـاه ، مطـالب زیـادی گفته شـده است که این سـطور جـای طرح همه آنهـا نیست فقط به بررسـی این نکته خواهیم پرداخت که این نظریه تا چه حـد نقش قرارداد کار را بعنوان مبنای رابطه کار بین کارگر و کارفرما تضـعیف کرده است . با مراجعه به کتب مختلفی که در حقوق کار تألیف شـده است به شـگفتی در می یابیم که مؤلفینی با تمایلات و عقاید کاملا مخالف و متضاد در انتقاد از آن هماهنگی دارند . حقوقدانانی که به رابطه کار از دیدگاه قراردادی و در سیسـتم اقتصاد لیبرال می نگرند طبعاً مفهوم سازمـانی کارگـاه را که یکی از پاترنـالیسم داشت نمی توانسـتند قبول کننـد . برن وگالاـن در پیشـگفتار کتاب حقوق کار خود می نویسـند « قرارداد کار بصورت مبنای اساسـی باقی میمانـد که مقررات قانونی و آئین نامه ای را در بر می گیرد . این قرارداد تکنیک حقوقی قدیمی و سنتی است که تسلط خود را حفظ می کند ».(۳۸) حقوقدانان مارکسیست نیز آنرا رد کردند زیرا در نظریه مذکور بر همبسـتگی بین اداره کنندگان کارگاه (کارفرمایان) و کارگران تکیه شده است درحالیکه بنظر مارکسـیست ها بین این دو دسـته جنـگ طبقاتی وجود دارد نه همبسـتگی و بگفته یکی از این حقوقدانان کارگاه جز مجموعه قراردادهای کار چیز دیگری نیست(۳۹) سخنی که با نظریه حقوقدانان طرفدار نظام لیبرال و قراردادی فرقی ندارد .

اگر چه با تحولاتی که در رابطه کار پدیـد آمـده نمی توان سـخن اخیر را کاملاً پذیرفت و رابطه کار چیزی بیش از رابطه قراردادی

است اما نظریه ی کارگاه هم نمی تواند در حال حاضر مورد قبول باشد و به تعبیر برخی از حقوقدانان این نظریه در واقع به آنچه باید تحقق یابد مربوط است و بیش از بررسی تحول فعلی آینده را پیش گوئی می کند .(۴۰)

دلائلی که در این مورد می توان اقامه کرد در امور زیر خلاصه می شود :

در اجتماع کوچک شغلی یعنی کارگاه عامل معنوی که برای تحقق یک جامعه از نظر (جامعه شناسی) لازم است وجود ندارد . رابطه کار،رابطه مشارکت نیست زیرا کارفرما و کارگر منفعت مشترکی ندارند ، تقسیم سود و ضرر بین آنها معنی ندارد . این رابطه ،رابطه معاوضه کار و مزد است اگر ما برای کارگر تعهد حفظ منافع کارفرما و بالعکس برای کارفرما تعهد حفظ و رعایت منافع کارگر را قائل شویم به حقوق کار جنبه ایده آل داده ایم .(۴۱) در واقع، دو مفهوم جداگانه از حقوق کار و رابطه کارگر و کارفرما وجود دارد :

یکی بر اساس مشارکت که در اینصورت حقوق کار بر پایه تشکیلات کارگری است که در داخله کارگاه وجود دارد و در منافع و اداره آن شرکت دارد . این مفهوم بر فکر تازه مشارکت کار و سرمایه متکی است ولی در حال حاضر آرزوئی بیش نیست زیرا از جهات عدیده چه در مورد تعلق کارگر به کارگاه و چه از جهت شرکت در اداره و منافع کارگاه این مشارکت هنوز تحقق نیافته است .(۴۲)

ورود کارگر به این جامعه به اصطلاح شغلی از طری استخدام صورت می گیرد اما بخوبی می دانیم که استخدام کارگر بنظر کارفرما است و تمایل او برای ورود به کارگاه اگر به تأیید کارفرما نرسد اثری نخواهد داشت همچنانکه با وجود همه تمهیداتی که در قوانین و تعهدات مختلف برای جلوگیری از سوء استفاده کارفرما در نظر گرفته شده عملاً اخراج کارگر به نظر کارفرما بستگی دارد و حتی برای تخلفات کوچک می تواند او را از کار بر کنار کند .مضافاً به اینکه در انجام کار نیز تابع آئین نامه ای است که در تهیه آن دخالتی نداشته است با این اوصاف چگونه می توان گفت که کارگاه جامعه ای است و کارگر بعنوان عضوی از آن و یکی از شرکاء این مؤسسه شغلی بدان تعلق دارد .

در مورد اداره کارگاه قوانین بعضی کشورها شرکت کارگران را اساساً به رسمیت نشناخته است حتی در کشورهایی هم که این حق را برای کارگران در نظر گرفته اند مداخله ایشان در شورای کارگاه جنبه مشورتی داشته و بهیچوجه نقش مهمی در اداره کارگاه ندارد و بالاخره شرکت کراگران در منافع کارگاه محدود است وازمیزان معینی نمی تواند تجاوز کند .

مفهوم دیگر حقوق کار،بر اساس مذاکره و توافق دو طرف رابطه کار یعنی کارگر و کارفرما قرار دارد . در این مفهوم ، کارگر از طریق سندیکای خود سعی می کند که مزایای بیشتر در قالب قرارداد منعقد با کارفرما بدست آورد. این مفهوم در کشور ایالات متحده آمریکا و انگلستان رواج دارد وبا مبانی اجتماعی سرمایه داری سازگارتر است .(۴۳)

اجمالاً آنکه مفهوم کارگاه ،اگر واقعاً بصورتی که بیان شده است وجود میداشت یعنی منافعی ویژه ، جدای از منافع کارفرما داشت و سازمانی مجزای از کارفرما بوجود می آورد و مثلاً ـ از شخصیت حقوقی برخوردار بود بدون تردید مورد قبول بسیاری از حقوقدانان قرار می گرفت اما واقعیت غیر از این است . رئیس کارگاه تنها ارگان کارگاه است او شخص کارفرما است و منافع کارگاه ، منافع کارفرما می باشد . البته مقصود از کارفرما تنها نماینده سرمایه نیست ممکن است یک مدیر، یک نفر متخصص اداره کارگاه در رأس آن باشد که شخصاً سرمایه نباشد اما کارگاه را در جهت منافع صاحبان سرمایه اداره می کند . بگفته لیون کان ، کار و سرمایه بیش از آنکه منافع مشترک داشته باشند ،منافع متضاد دارند . کارگاه متعلق به مالکین آن است و کارگران جزو آن نیستند بلکه در خدمت آن می باشند. رئیس آن یعنی کارفرما است که می تواند استخدام کند ،اخراج نماید و به هیچ کس هم مجبور نیست حساب پس دهد . قدرت او تا بجائی پیش می رود که می تواند کارگاه را یکسره تعطیل نماید .(۴۴)

بدینترتیب رابطه بین کارگر و کارفرما به مفهوم قراردادی آن نزدیک می شود و در آن چهار چوب قرار می گیرد اما ذیلاً خواهیم

دیـد که نقش فعلی قرارداد همـان نیست که سابقـاً بـوده (و هنـوز هم در برخی ممالـک هست) بلکه قرارداد کـار را بایـد ارزیـابی مجـددی کرد . بخش چهـارم – نقش فعلی قرارداد کـار : ارزیـابی مجـدد آن نقش قرارداد کـار بعنوان منبع روابط کار، از بسـیاری جهـات ، چه از نظر حقوقی و چه در عمـل هنوز هم بسیار مهم است : اولاً۔ کـارگر و کارفرما اصولاً یکـدیگر را آزادانه انتخاب می کنند حتی در کشورهایی که دفاتر کاریابی وجود دارد مراجعه بدین دفاتر اختیاری بوده و انتخاب قطعی و نهایی بوسیله خود طرفین بعمل می آیـد . البته نمی توان منکر این واقعیت شـد که توافق طرفین در تنظیم قراردادکار و شـرائط آن در حقیقت عبارت از الحاق بیـک اساسـنامه جمعی و آئین نامه های داخلی کارگاه است (که قبلًا مقرر شـده انـد) اما اگر طرفین بـدین اساسـنامه و آئین نامه ها ملحق می شونـد باید علت آنرا جسـتجو کرد . به عقیده پل دوران این علت طبعاً در توافق دو اراده خلاصه می شود و « معلوم نیسـت چرا این توافق که موجـد تعهد است شایسـتگی اطلاق نام قرارداد را ندارد . از این نظر اهمیتی که برای قرارداد قائل می شوند دارای ارزش روانی است . قرارداد مبین تعهـد دو اراده است که آزادانه خود را متعهد سازند و روابط متقابل خود را در حدود معینی تنظیم کننـد . وابسـتگی به قرارداد نشـان دهنـده احـترام به حقوق انسـان و درعین حـال نفرت از اقـدامات خودسـرانه مربوط به اسـتخدام و (کاراجباری) است ».(۴۵)

ثانیـاً – از نظر فن حقـوقی ، قرارداد کـار،و بـویژه مفهوم تبعیت کـارگر که از آن ناشـی می شود ، مشـخص کننـده مفهوم کـارگر و درواقع حـدود شـمول مقررات کار است . زیرا چنانکه درابتـدای این بحث یادآور شـدیم مقررات کار منحصـراً شامل کارگران تابع می شود .

ثالثاً – قرارداد کار وسـیله انطباق شـرائط کار بر اوضاع و احوال خاص هر کارگر است زیرا بوسـیله این قرارداد است که طبه شـغلی کـارگر مشـخص و میزان مزد او تعیین می شـود و از اینجهت قرارداد کـار نقش بسـیار مهمی را میتوانـد ایفـا کنـد و در بهبود وضـع کارگران مؤثر باشد .

توضـیح مطلب اینست که در رابطه کار،بین منابع تعیین کننـده حقوق و تعهدات طرفین سلسله مراتبی وجود دارد . قوانین و مقررات کـار هرچنـد هم که جنبه امری داشـته و تخلف از آنهـا جایز نباشـد حـداقلی را تشـکیل می دهـد که نمی توان از آن تنزل کرد « در قرارداد کار نمی توان مزایایی کمتر از آنچه در این قانون برای کارگر مقرر شده منظور نمود ».

(ماده ۳۱ قـانون کار ایران) . اما « نظم عمومی اجتماعی » تجاوز از این مزایا را به نفع کارگر، نه تنها منع نمی کنـد، بلکه تأییـد هم می کنـد . زیرا برقراری امتیـاز بیشـتر برای کـارگر بـا روح حقوق کـار و فلسـفه وجودی آن منطبق است. پس قرارداد کـار می تواند وسـیله منـاسبی باشـد برای اینکه کـارگر از مزایـای بیشـتری برخوردار شود . امـا بین قـانون و قرارداد کـار ،بویژه در کشورهـایی که پیمانهـای جمعی اهمیت شایسـته خود را یـافته انـد ،پیمانهای جمعی قراردارنـد که این پیمانها هم نمی تواننـد حاوی مزایائی کمتر از امتیازات مندرج در قانون باشـند (ماده ۳۵ قـانون کـار ایران) ولی برقراری مزایای بیشتر، همچنانکه اشاره کردیم ،علت وجودی این پیمانهـا است . در رابطه بین پیمـان جمعی و قرارداد فردی کار ، در قوانین برخی کشورها بصـراحت مقرر شـده (ماده ۳۱ کتاب اول قـانون کـار فرانسه) ودر مواردی هم که بطور صـریح ذکر نشـده است . بر اسـاس همان نظم اجتماعی که یاد شـد، قرارداد کار نمی تواند مزایائی کمتر از آنچه در پیمان جمعی برای کارگران در نظر گرفته شده است قرار دهد .

نکته دیگری که کمتر مورد توجه واقع شـده است واز اساتیـد حقوق کار،پروفسور کامرلنگ بدان اشاره میکند نقش قرارداد کار در مورد اختلافات جمعی کار است(۴۶) در صورت اعتصـاب کارگران ، قرارداد کارهریـک از کارگران در حال اعتصاب بنفع او باقی می مانـد و فقط در مدت اعتصاب موقتاً بحال تعلی در می آید(۴۷) اما بعکس اگرکارفرما کارگاه را تعطیل نمایـد هر کارگری می توانـد بعلت تعطیـل کارگاه از کارفرما شـکایت و مطالبه خسارت نمایـد و فقط در صورتی که کار فرما بتوانـد ثابت کنـد که تعطیل کارگاه نتیجه قوه قاهره (فرس ماژور) ویا خطای کارگر است از پرداخت خسارت معاف خواهد بود .

خلاصه بحث آنکه انتقال رابطه کار از سطح فردی به سطح جمعی موجب بهبود رابطه فردی کار شده است و قرارداد کار وسیله ای است که بر اساس مقررات قانونی و شرائط مندرج در پیمانهای جمعی در جهت کسب امتیاز بیشتر بکار می رود و عکس آن در هیچ موردی نمی تواند صادق باشد . اگر قرارداد نقش اخیر را بخوبی ایفاء کند همانطورکه برخی از حقوقدانان اظهار داشتند ، می توان گفت که قرارداد کار که در طول چند قرن عامل استثمار کارگر در نظام سرمایه داری به شمار می رفت براثر یک تحول سودمند موقع حقیقی خود رایافته و در مقیاس وسیعی حمایت کارگران و برقراری امتیازات به نفع ایشان و بالنتیجه موجب پیشرفت اجتماعی شده است . (۴۸)

استفاده از قرارداد کار ، به عنوان وسیله کسب امتیازات بیشتر ، اگر چه در عمل به کارمندان و افراد متخصص،که به علت احتیاج مبرم به کارشان می توانند شرائط خود را بکار فرما بقبولانند ، اختصاص دارد اما حتی در مورد سایر کارگران هم با توجه به مقررات قانونی که ذکر شده ، کمتر وسیله استثمار است تا حمایت(۴۹) زیرا به هرحال باید حاوی شرائط مساعدتری از مقررات باشد . (۵۰) منابع:

پاورقی

۱) برای اطلاع از مفاهیم مختلف تبعیت (حقوقی – اقتصادی) ... و رابطه آن با شمول مقررات کار رجوع شود به حقوق کار جزوه پلی کپی شده نگارنده صفحات ۸۵ به بعد و مراجع یاد شده .

۷) برای اطلاع بیشتر از نظرات پوتیه (Pothier) در این مورد رجوع شود به قسمتهایی از :

۸) برای بررسی دلائل این وضع رجوع شود به :

۱۰) با این فرق که در اجاره اشیاء و حیوانات ، منفعت قبل از اجاره مال بوده و از ملکیت موجر به ملکیت مستأجر منتقل می شود ولی در اجاره انسان منفعت قبلاً مال نمی باشد و در اثر عقد اجاره در ملکیت مستأجر بصورت مال در می آید : دکتر امامی حقوق مدنی – جلد دوم ص ۶۲

۱۲) دکتر امامی کتاب یاد شده ص ۶۱

۱۴) مراجعی که در کتاب حقوق کار پل دوران (سابق الذکر)جلد ۱ شماره ۴۸ آورده شده است .

۱۵)برای اطلاع از این علل و عوامل ، رجوع شود به دوران و ژوسو . حقوق کار ج۱ ، شماره ۵۹ تا ۸۰ عقاید بزرگترین علمای اقتصاد تألیف جرج سلول، ترجمه دکتر پیرنیا چاپ دوم صفحات ۹۸ الی ۱۳۴ . خلاصه ای از این مباحث در جزوه پلی کپی شده حقوق کار تألیف نگارنده آورده شده است ص ۹– ۲۹ .

۱۷) کتاب یاد شده شماره ۷۱ .

۱۹) برای اطلاع از تغییرات و تحولات قانون فعلی کار نسبت به قوانین سابق رجوع شود به حقوق کار و بیمه های اجتماعی – دکتر شمس الدین جزایری ص ۲۰۴ تا ۲۴۲ .

۲۰) وجود ضمانت اجرای کیفری از آنجت لازم است که بطلان قرارداد کاروسیله مناسبی برای حمایت از کارگر نیست در سطور بعد بطور خلاصه به این مطلب اشاره می شود . برای تفضیل بیشتر رجوع شود به حقوق کار جزوه پلی کپی شده نگارنده ص ۱۱۶ به بعد و مراجع مذکور در پاورقی ها .

۲۳) اسماعیل غانم قانون العمل(المصری) شماره ۱۹۴ – حسن گیره \" دروس فی قانون العمل اللبنانی \" شماره ۵۲ .

۲۴) فری ریا . مقاله یاد شده .

۲۵) لیون کان . دفاع قرارداد کار . مقاله مذکور ص ۶۳ .

۲۶) در همین زمینه که آیا کار انسان ، منفعت و قابل تملیک است یا نه ر.ش به عقود معین بخش دوم اجاره و قرض و جعاله .

جزوه پلی کپی شده دکتر کاتوزیان شماره ۲۴۹ .

۲۷) بخش اول این مقاله ومراجع یاد شده .

۲۸) لیون کان مقاله یاد شده ص ۶۵ .

۲۹) لیون کان . مقاله یاد شده ص ۶۵ .

۳۰) کامرلنک در کتاب قرارداد کار (شماره ۱۰) سابق الذکر قسمتی از نظرات گونو Gunot را ذکر کرده است که در این سطور از آن مرجع نقل می شود .

۳۱) رساله مذکور ۳۲۶ .

۳۲) همان رساله ص ۲۹۰ .

۳۴) دوران ووپتو – حقوق کار جلد دوم شماره ۱۱۴ به بعد .

۳۵) دوران و ژوسو – حقوق کار جلد اول شماره ۳۴۸ .

۳۶) رجوع شود به شماره های ۱ تا ۱۶

۳۷) لیون کان . مقاله دفاع قرارداد کار (... سابق الذکر) ص ۶۶ .

۳۹) لیون کان . حقوق کار وتأمین اجتماعی (کتاب سابق الذکر) شماره ۲۹۱.

۴۱) لیون کان . مقاله یاد شده ص ۶۶ .

۴۲) کامرلنک و لیون کان . حقو کار شماره ۳۱۴ .

۴۳) لیون کان همان مقاله ص ۶۶ و ۶۷ .

۴۴) لیون کان همان مقاله ص ۶۶ و ۶۷ .

۴۵) دوران وویتو . حقوق کار . جلد دوم شماره ۱۲۰ .

۴۶) کامرلنک قرارداد کار شماره ۱۳ .

۴۷) درباره تعلیق قرارداد کار ، در درس حقوق کار بحث شده است ر.ش . جزوه پلی کپی شده نگارنده ض ۱۱۸ به بعد و مراجع مذکور در پاورقی .

۴۸) کامرلنک همان شماره . کامرلنک و لیون کان . حقوق کار . پرسی دالوز شماره ۹۵ .

۴۹) لیون کان . مقاله سابق الذکر ص ۶۹ .

۵۰) برای مثال می توان مسأله مزد را ذکر کرد . در عمل مزدیکه به کارگران پرداخت می شود از حداقل مزد که برای کارگر عادی در نظر گرفته شده است بیشتر است (این حداقل در مناطق مختلف ایران به ترتیب ۷۰ – ۶۵ و ۶۰ ریال است (تصمیم شورای عالی کار مورخ ۲۸/ ۲/۴۹) . منبع : http://www.lawnet.ir/-fulltext?id=۵۰

قرارداد در قانون کار جمهوری اسلامی ایران

قرارداد در قانون کار جمهوری اسلامی ایران

آرمین خوشوقتی

۱- تعریف قرارداد کار

قرارداد کارعبارت است از قراردادی کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری رابرای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد. در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد درصورتی که مدتی درقرارداد ذکرنشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود، شروط مذکوردر قرارداد کار و یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر درقانون کار منظور ننماید.

۲- ویژگی‌های قرارداد کار

برای صحت قرارداد کار در زمان انعقادقرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

مشروعیت مورد قرارداد

معین بودن موضوع قرارداد

عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر

لازم به ذکراست اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات رسد. قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد ذیل باشد:

نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد

حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها

محل انجام کار

تاریخ انعقاد قرارداد کار

مدت قرارداد، چنانچه کاربرای مدت معین باشد

موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ایجاب نماید

در مواردی که قرارداد کتبی باشد قرارداد در ۴ نسخه تنظیم می‌گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و درکارگاههائیکه فاقد شورا هستند در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد.

۳- دوره آزمایشی

طرفین با توافق یکدیگر می‌توانند مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. درصورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهدبود.

مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالاسه ماه می‌باشد.

۴- قراردادهای کارمزدی

کارمزد عبارت است از مزدی که بابت انجام مقدار کاری مشخص که از نظر کمی قابل اندازه گیری یا شمارش باشد به ازای هر واحدکار تعیین و پرداخت می شود. کارمزد برحسب آنکه حاصل کار موردنظر مربوط به یک نفر یا یک گروه مشخصی از کارگران یا مجموعه کارگران کارگاه باشد به ترتیب به صورت کارمزد انفرادی، کارمزد گروهی و کارمزدجمعی تعیین می گردد.

در نظام کارمزد گروهی و جمعی باید علاوه برشغل هر یک ازکارگران، سهم هر یک درمیزان فعالیت و کارمزد متعلقه از قبل

مشخص گردد و موضوع موردقبول کارگران باشد.

قرارداد کارمزدی برحسب آنکه اولین واحد یا قطعه، ملاک محاسبه کارمزد قرار گیرد ساده و چنانچه برای مازاد بر تعدادمشخص باشد ترکیبی است. در صورت ترکیبی بودن، نرخ کارمزد تعیین شده نباید کمتر از جمع مزدثابت تقسیم بر تعداد کاری که مزدثابت بابت آن تعیین شده است باشد.

درصورت توقف کار به واسطه قوای قهریه یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج باشد مقررات ماده ۱۵ قانون کار اجراء خواهدشد. ولی هر گاه عوامل توقف کاربرای کارفرما قابل پیش بینی بوده و خارج از اختیار کارگر باشد، کارفرما علاوه بر مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) مکلف به پرداخت مزد مدت توقف کار به ماخذ متوسط کارمزد آخرین ماه کارکرد کارگر خواهد بود. در صورت بروز اختلاف، تشخیص موراد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

۱-۴- نحوه محاسبه حقوق و مزایا قراردادهای کارمزدی

مجموع مزد کارمزدی که براساس آئین نامه به کارگر پرداخت می شود نباید کمتر ازحداقل مزد قانونی به نسبت ساعات عادی کار باشد.

ارجاع کار اضافی به کارگران کارمزدی علاوه بر ساعات عادی کار و نیز کار نوبتی و کار در شب برای آنان تابع مقررات قانون کار است. ماخذ محاسبه فوق العاده نوبت کار یا شب‌کاری کارگران کارمزد نرخ کارمزد آنهاست.

چنانچه بجای روز جمعه روز دیگری به عنوان تعطیل هفتگی توافق شده باشد نرخ کارمزد و نیز مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) در روز جمعه ۴۰٪ اضافه می‌شود. نحوه محاسبه مزد روزهای تعطیل و جمعه و روزهای تعطیل رسمی و مرخصی کارگران کارمزد تابع ماده ۴۳ قانون کار می‌باشد.

هر گاه قرارداد کارمزدی به صورت پاره وقت (کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار) باشد، مزایای رفاهی انگیزه‌ای به نسبت ساعات کار مورد قرارداد و به ماخذ ساعات کار قانونی محاسبه و پرداخت می‌شود. ماخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸ ، ۲۰ ، ۲۷ ، ۲۹ ، ۳۱ ، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران کارمزد، میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

در صورتی که به موجب عرف و رویه دیگری در کارگاه مزد و مزایایی بیش از آنچه دراین آئین نامه مقرر شده است جاری باشد، عرف و رویه مذکور برای کارگران مشمول و همچنین کارگرانی که بعداً به صورت کارمزدی درکارگاه استخدام می‌شوند جاری است.

تغییر نظام کارمزدی به سایر نظامهای مزدی یا بالعکس در مورد تمام یا قسمتی ازکارکنان در کارگاه بایستی پس از تائید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی و یا نمایندگان قانونی کارگران کارگاه به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

۵- قراردادهای مزدساعتی

مزدساعتی مزدی است که بابت ساعاتی که وقت کارگر در اختیار کارفرماست محاسبه و پرداخت می‌شود. درقراردادهای مزدساعتی، نوع کار(صرف نظر از مقدار و میزان آن) و نیز ساعات کار در روز یا هفته یا ماه مشخص می گردد.

اعمال نظام مزد ساعتی در موارد ذیل مجاز است: متصدیان حمل و نقل کالا و مسافر کارگران مطب‌های خصوصی پزشکان، کلینکیهای پزشکی و پیراپزشکی، دامپزشکی و نظایر آنها در صورتی که مدت فعالیت آنها کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار در شبانه روز باشد. مشاغل غیرتمام وقت در زمینه های مشاوره و نظایر آنها مشاغل مربوط به نگهداری و مراقبت از اموال، تاسیسات و ساختمان و حیوانات به شرطی که ساعات کار کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار در شبانه روز باشد.

مشاغل آموزشی و پژوهشی

البته ذکر مشاغل فوق مانع از اعمال سایر نظامهای مزدی در فعالیتهای مذکور نخواهد بود اما استفاده از نظام مزد ساعتی جز در موراد معوقه فوق موکول به اخذ موافقت وزارت کار و امور اجتماعی است.

۱-۵- محاسبه حقوق ومزایا قراردادهای مزدساعتی

در نظام مزد ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر مزد ثابت، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خوار بار و کمک عائله مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگر پرداخت نماید.

مزد کارگرانی که مشمول نظام مزد ساعتی می‌باشند به تناسب ساعات کار عادی کار در شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل مشابه در نظام روزمزدی باشد. در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه استمرار دارد یا به صورت فصلی فعالیت می کنند کارگران مشمول مزدساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات رسمی با استفاده ازمزد را دارند.

هر گاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع مزد هر روز مساوی باشند مزد مذکور معادل روزهای کار است در غیر این صورت ماخذ محاسبه، میانگین مزد ساعتی کارگر در روزهای آخرین ماه کارکرد وی خواهد بود.

مبلغ پرداختی به هرحال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد. ماخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸ و ۲۰ و ۲۷ و ۲۹ و ۳۱ و ۳۲ قانون کار در مورد کارگران مشمول نظام مزدساعتی، میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

در کارگاهـائی که دارای عرف و رویه خاص در مورد مزد ساعتی می‌باشند در صورتی که بر اساس عرف و رویه موجود مزد و مزایایی بیش از ضوابط مقرر در این آئین نامه به کارکنان مشمول پرداخت نمایند عرف و رویه موجود مزد و مزایای بیش از ضوابط مقرر در این آئین نامه به کارکنان مشمول پرداخت نمایند عرف و رویه مذکور مناط اعتباراست.

تغییر نظام مزد ساعتی به سایر نظامهای مزدی در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تائید وزارت کار و اموراجتماعی امکان پذیراست.

۶- قراردادهای کارمزد ساعتی

کارمزد ساعتی مزدی است که در مقابل انجام کار مشخص در زمان مشخص پرداخت می‌شود. در قرارداد کارمزد ساعتی باید میزان و مقدار کار متناسب با زمان مشخص باشد.

کارمزد ساعتی برحسب آنکه حاصل کار مورد نظر مربوط به یک نفر یا گروه مشخصی از کارگران یا مجموعه کارگران کارگاه باشد به ترتیب به صورت کارمزد ساعتی انفرادی، کارمزد ساعتی گروهی و کارمزد ساعتی جمعی تعیین می گردد.

در نظام کارمزد ساعتی گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هر یک از کارگران، سهم هر یک در میزان فعالیت و کارمزد ساعتی متعلقه ازقبل مشخص گردد و موضوع موردقبول کارگران باشد. مشاغل قابل شمول در نظام کارمزد ساعتی نوعاً مشاغلی هستند که استاندارد زمان انجام کار توسط ابزار و یا دستگاه مورد استفاده از قبل مشخص شده یاقابل مشخص شدن باشند.

استفاده از نظام کارمزد ساعتی در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی یا در مقاطع زمانی خاص فعالیت ندارند موکول به اخذ موافقت اداره کار و اموراجتماعی محل است.

فعالیتهایی که توسط صاحبان حرفه، پیشه و مشاغل آزاد مستقیماً به مصرف کننده عرضه می‌شود و در مدت معین و محدود انجام می گیرند مشمول مقررات کارمزد ساعتی نمیباشند (مانندمعلمین خصوصی که بطور پاره وقت و غیر مستمرانجام وظیفه می‌نمایند).

۱-۶- نحوه محاسبه حقوق ومزایا قراردادهای کارمزد ساعتی

مزد کارگرانی که مشمول نظام کارمزد ساعتی نمی‌باشند به تناسب ساعات عادی کار شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل در نظام روزمزدی باشد. درکارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی کار می کنند کارگران مشمول کارمزد

ساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات با استفاده از مزد را دارند.

هرگاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع کارمزد هر روز مساوی باشند مزدایام مذکور معادل کارمزد روزهای کار است. در غیراین صورت ماخذ محاسبه میانگین کارمزد ساعتی کارگر در روزهای کارآخرین ماه کارخواهد بود.

ماخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع پایان کار موضوع مواد ۱۸ ، ۲۰ ، ۲۷ ، ۲۹ ، ۳۱ ، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران مشمول کارمزد ساعتی می‌باشند.

درصورتی که بر اساس عرف و رویه موجود مزد و مزایایی بیش از ضوابط مقرر در این آئین نامه به کارکنان مشمول پرداخت می‌شود، عرف و رویه مذکور معتبر خواهد بود.

تغییر نظام کارمزد ساعتی به سایر نظامهای مزد در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تائید وزارت کار و امور اجتماعی امکان پذیراست. سایر مقررات کار و ضوابط و مقررات قانون کار ناظر به کارگران که در بالا به آن اشاره‌ای نشد، در مورد کارگران مشمول نظام کارمزدی، مزدساعتی و کارمزد ساعتی نیزحاکم است.

*منبع: http://www.lawnet.ir/-fulltext?id=۵۱

تغییر کارفرما و آثار آن در رابطه کارگری و کارفرمایی

تغییر کارفرما و آثار آن در رابطه کارگری و کارفرمایی

دکتر عزت الله عراقی

مقدمه

با لازم الاجراء شدن قانون جدید کار،پرسشهای گوناگونی مطرح می شود و یاقابل طرح است که برخی از آنها به مبانی قانون کارو چگونگی تصویب آن مربوط می شود و پاره ای به مقایسه قانون تازه و قانون پیشین نظر دارد.

از جمله پرسش های دست اول می توان موارد زیر را برشمرد:ضرورت تغییر قانون کار در پی انقلاب احساس شد یا در دوران نظام پیشین هم مطرح بود؟ با آنکه لزوم تغییر قانون کار از سال ۱۳۵۸، به طور جدی ، عنوان شد چرا بیش از پنج سال طول کشید(۱۳۶۴) تا لایحه آن از سوی دولت تقدیم مجلس شد؟ ایرادهای شورای نگهبان به مصوبه مجلس (آبانماه ۱۳۶۶) متضمن چه اموری بود و اگر مصوبه براساس آنها تغییر داده می شد قانون کار به چه صورتی در می آمد؟ چرا تغییرهای انجام شده در مصوبه مجلس (مهرماه ۶۸) که در جهت تامین برخی از نظرهای شورای نگهبان صورت گرفته بود از سوی این شورا کافی تشخیص داده نشد و موضوع به مجمع تشخیص مصلحت نظام ارجاع شد؟ مجمع تشخیص مصلحت نظام چگونه بین مصوبه مجلس و نظرهای شورای نگهبان داوری کرد؟ آیا مجمع به این داوری بسنده کرد یا خود نیز تغییرهائی در مصوبه مجلس داد، در صورت اخیر آیاچنین اقدامی با اختیارات مجمع سازگاری دارد؟

پرسش های دسته دوم بیشتر به صورت کلی مطرح می شوند ماننداینکه قانون جدید کار بهتر است یا قانون پیشین ؟ کدامیک از لحاظ تامین حقوق کارگران مناسبتر است ؟ قانون جدید سبب بالارفتن هزینه تولید نخواهد شد؟

هر چند طبیعی است که اینگونه پرسشها عنوان شده وموردبررسی قرار گیرند اما اکنون که قانون ، به هر صورت ، تصویب و لازم الاجراء شده است بنظر می رسد تحلیل پرسش های دسته اول در واقع بیشتر به بررسی تحول حقوق کار ایران و مبانی آن مربوط می شود و جای چنین مطالعه ای کتابها و نوشته های مفصل مربوط به حقوق کار است. در مورد پرسش های دسته دوم نیز با اینکه مقایسه اجمالی دو قانون می تواند به روشن شدن برخی جنبه های قانونی جدید کمک کند اما با روش نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی هخوانی ندارد. بنابراین با در نظر گرفتن شیوه کارنشریه ، بر آن شدیم که به تدریج نوآوری های قانون جدید را، مورد

به مورد، با توجه به مبانی آن تحلیل کنیم و از آنجا که راه حلهای نو از لحاظ حقوق ما و در مقایسه با قوانین پیشین کشورمان ، تازه به شمار می آیند وگرنه از جهت تحول حقوق کار در کشورهای دیگر گاه از سابقه ای طولانی برخوردارند، در این بررسی ها از مطالعه تطبیقی کمک می گیریم ۰ در این نوشته مبانی حکم مندرج در ماده ۱۲ قانون جدید کار درباره تغییر کارفرما را مطالعه می کنیم امید آنکه حق توفیقی عنایت فرماید و مباحث دیگر قانون نیز که متضمن نوآوری هائی است به همین روش بررسی ومطالعه شود. طرح موضوع

رابطه کارگری وکارفرمائی که به موجب آن کارگر نیروی بدنی یا فکری خود را در برابر دریافت مزد در اختیار کارفرما می گذارد و می پذیرد که زر نظر و به دستور او کار کند هرچند از جهاتی با قراردادهای معوض بی شباهت نیست اما با آنها تفاوتهای بسیاردارد. وجود قوانین امری و ضرورت رعایت آنها از سوی طرفین قراردادسبب شده است تا نقش قراردادکار، به عنوان قرارداد، کاهش یابد، از این رو برخی ترجیح می دهند به جای قرارداد کار از عنوان رابطه کار استفاده کنند. در بحث کنونی این نکات مورد توجه نیست ،آنچه در نوشته حاضر مورد بررسی قرار می گیرد آثار متفاوتی است که تغییر وضعیت یکی از دو طرف یعنی کارگر و کارفرما بر قرارداد و رابطه کار می گذارد.

روشن است که هرگاه کارگر بمیرد و یا ازکار افتاده شود(از کار افتادگی کلی) قرارداد کار پایان می پذیرد و رابطه دو طرف قطع می شود. در مورد یهم که به فرض فرزند کارگر متوفی به کاری گمارده شود که مثلا \"پدرش قبل از مرگ بدان اشتغال داشته است این رابطه ، رابطه ای جداگانه وتازه به شمار می آید و سابقه خدمت کارگر متوفی برای فرزندش ایجاد حقی نمی نماید، زیرا تعهدکارگر جنبه شخصی دارد وو کار هر انسان جزئی از خود اوست. اماهنگامی که تغییری در وضع کارفرماپدید آید: مثلا \"به صبب فوت اواموالش به روثه منتقل شود و موسه محل خدمت کارگر هم بدین طریق به آنان انتقال یابد و یا هرگاه کارفرما کارخانه یا موسسه ای راکه کارگر در آن کار می کند به دیگری بفروشد یا به طریق دیگری منتقل کند یا آنکه کارخانه یا موسسه مورد بحث به سبب ملی شدن یا مصادره شدن از سوی مراجع قانونی یا قضائی از ملکیت کارفرما خارج شود آیا بازهم می توان گفت که در همه این موارد رابطه کارگری و کارفرمائی پایان می پذیرد و کارفرمای جدید در برابر کارگران مسئولیتی ندارد؟ یا بعکس باید پذیرفت که رابطه کارگری و کارفرمائی می تواند استمرار داشته باشد و کسانی که جانشین کارفرمای پیشین می شوند(وراث ،انتقال گیرندگان ، نهادیاموسسه ای که کارخانه یا واحد تولیدی یا خدماتی مصادره شده یا ملی شده را در اختیار می گیرد) در برابرکارگران مسئولند؟ در فرض اخیرپرسش دیگری پیش می آید: حدود مسئولیت آنان چه اندازه است ؟ پاسخ این پرسشها بر حسب آنکه از چه زاویه ای به رابطه کارگر وکارفرما بنگیریم متفاوت خواهد بود، اما پیش از آنکه نظریه های مختلف را در این باره بررسی کنیم لازم است ببینیم حقوق کشورمان (پیش از تصویب قانون جدید) در این زمینه چه حکمی مقرر می داشت ؟ پیشینه موضوع در حقوق ایران

با توجه به سکوت قانون کار سال ۱۳۳۷ می توان گفت تا سال ۱۳۴۳ راه حل ویژه ای درباره موضوع مورد بحث ما، ارائه نشده بود. در این سال قانونی به نام (قانون حمایت صنعتی و جلوگیری از تعطیل کارخانه های کشور) تصویب شد که هدف آن ، چنانکه از نامش پیداست ، جلوگیری از تعطیل کارخانه های کشور بود. برابر ماده ۲ این قانون در صورتی که به سبب توقف یا صدور قرار تامین علیه کارفرما یا فوت یا حجرا و کارخانه ای تطعیل شود هئیت حمایت از صنایع (پیش بینی شده در ماده یک قانون) می تواند شخص یا اشخاصی را بعنوان مدیر کارخانه تعیین کن ۰ این اشخاص در دوره اداره موقت امین محسوب می شوند. هر چند از مواد ۶و۷ این قانون به طور ضمنی استفاده می شود که رابطه کارگران با کارخانه قطع نشده و دردوره اداره موقت ادامه می یابد اما با توجه به اینکه قانون فقط شامل موارد خاص (کارخانه ها) می شد و حمایت از کارگران هم منحصر به دوره اداره موقت شده بود برای حل مشکل اصلی یعنی تعیین تکلیف کارگران در صورت تغیر کارفرما کافی نبود.

شاید یادآوری این نکته بی فایده نباشد که در پاره ای از کشورها (چنانکه در دنباله بحث ثمن مطالعه تطبیقی خواهیم دید) با وجود سکوت قانون ، رویه قاضی مشکلی را حل کرده است اما در کشور ما بعید می نمود که از این راه بتوان به نتیجه رسید و می بایست تکلیف موضوع به روشنی در قانون معلوم گردد.

در سال ۱۳۵۸ که اندیشه تهیه و تنظیم پیش نویس قانون کار در سطح وزارت کار و امور اجتماعی مطرح شد و بدنبال آن تنی چند از کارشناسان با تجربه وصاحب نظر آن وزارت در موسسه کار وتامین اجتماعی (وابسته به وزارت مزبور) برای تهیه پیش نویس قانون کار، گرد آمدندو به مطالعه کارشناسی پرداختند کوشش شدکه با توجه به هدف قوانین کار(حمایت از کارگران) و با در نظر گرفتن امکانات کشور و در چارچوب قانون اساسی جمهوری اسلامی با عنایت به این امر که حقوق کار حقوقی است در حال تحول ، موارد سکوت قانون کار سال ۱۳۳۷ تدارک ونارسائی های آن جبران گردد و در هر مورد راه حل مناسبی ارائه شود. در موضوع مورد بحث یعنی تعیین تکلیف کارگران در صورت تغییر کارفرما نیز در طرح تنظیمی در موسسه یاد شده راه حلی پیش بینی شده که با اندک تغییری به صورت ماده ۱۲ متن مصوب مجلس شورای اسلامی درآمد و در مجمع تشخیص مصلحت نظام هم نظر مجلس تایید شد از آنجا که حکم مقرر در یکی از چهره های تحول حقوق کار در دهه های اخیر محسوب می شود نخست میان نظری این تحول را به اختصار مطالعه می کنیم (گفتار اول)، آنگاه موضوع را از لحاظ رویه قضائی چند کشور بررسی می نمائیم (گفتار دوم)تابتوانیم از عملکر کشورهای دیگر در مواردی مشابه آنچه در قانون جدیدکار کشورمان پیش بینی شده آگاه شویم و در صورت امکان از تجربه آنان در زمینه چگونگی اجرای قانون بهره مندگردیم . گفتار یکم - مبانی نظری الف - نظریه قراردادی

طرفداران این نظریه رابطه کارگر وکارفرا را در قراردادمنعقد بین آن دو خلاصه می کنند. نتیجه چنین نظری آن خواهد بود که انتقال کارخانه یا شرکت یا موسسه محل خدمت کارگر محدود به انتقال اموال بوده وکسانی که در آن کارخانه یا موسسه کارمی کنند نسبت به انتقال ، بیگانه محسوب می شوند. بنابراین انتقال گیرنده (جز در صورت توافق صریح با انتقال گیرنده) نسبت به ادامه کار و یا پرداخت مطالبات او(حتی از بابت مزد گذشته) تعهدی ندارد. نظرات شورای نگهبان در مورد متن مصوبه مجلس شورای اسلامی مورخ ۲۴ آبانماه ۱۳۶۶ که در تاریخ ۱۹/۹/۶۶ به مجلس اعلام گردیددر مجموع با نظریه قراردادی قابل تطبیق است. در خصوص ماده ۱۲مصوبه مجلس (ماده ۱۲ قانون کار اینک مورد بحث است) که برابر آن (هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر که برابر آن (هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انقال به هر شکل ، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه ، فوت مالک وامثال اینها در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثرنمی باشدو کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهدبود شورای نگهبان چنین نظر داده بود (در موارد مذکور در این ماده ، کارفرما ضامن مزد کارگر است و مالک جدید ضامن نمی باشد.

بدین ترتیب و براسا سنظریه قراردادی ، تغییر مالکیت موسسه محل خدمت کارگر سبب خواهد شد رابطه کارگری وکارفرمائی پایان پذیرد بدون آنکه کارگر بتواند از مالک سابق یا جدید چیری بابت سابقه خدمت یا خسارت اخراج دریافت دارد. این راه حل نه برای کارگران مناسب است و نه حتی در بیشتر موارد برای کارخانه یا موسسه محل خدمت کارگر.

برای رفع این اشکال و در جستجوی راه حلی برای ادامه کار کارگران ، برخی از طرفداران نظریه قراردادی کوشیدند که بااستفاده از راه حلهای موجود در حقوق مدنی مانند تعهد به نفع شخص ثالث و یا تبدیل تعهد به اعتبار تبدیل مدیون ، راهی برای استمراررابطه قراردادی وادامه کار کارگر پیدا کنند و از این طریق مالک جدید را به اجرای تعهدات کارفرمای سابق وادار سازند. اما تشخیص از این راه حلها زمانی ممکن است که شرایط آن موجود باشد.می دانیم که برابر ماده ۲۳۱ قانون مدنی (معاملات و عقود فقط درباره طرفین متعاملین وقائم مقام قانونی آنها موثر است مگر درموردماده ۱۹۶) وماده ۱۹۶ نز در خصوص تعهد به نفع

شخص ثالث و به عنوان استثناء بر اصل نسبی بودن قراردادها زمانی حاکم است که این تعهد، دست کم به طور ضمنی ، در قرارداد پیش بینی شده باشد. هنگامی که در توافق بینکارفرمای سابق مالك جدید شرط نشده باشد که قرارداد کار کارگران به قوت خود باقی است چگونه می توان به استنادتعهد به نفع شخص ثالث رابطه قراردادی را مستمر ومالك جدیدرا دربرابر کارگران ملکف به رعایت آن دانست ؟ اگر بخواهیم تغییر کارفرما را نوعی تبدیل تعهد به اعتبار تبدیل مدیون تلقی کنیم با اشکال دیگری مواجه خواهیم شد. برابر بند۲ ماده ۲۹۲ قانون مدنی تبدیل تعهد به اعتبار تبدیل مدیون زمانی صحیح است که با رضای دائن باشد. وقتی در تغییر کارفرما و انتقال یک موسسه تولیدی یا خدماتی کوچکترین نظرخواهی از کارگران نمی شود چگونه ممکن است از مفهوم تبدیل تعهد در حقوق مدنی استمداد جست ؟ خلاصه آنکه استفاده از راه حلهای حقوقی مدنی مستلزم آن است که شرایط آن موجود باشد واستاد به آنها در مورد بحث ما کارساز نیست . ب – نظریه قدیمی کارگاه

از دیگاه طرفداران مکتب اصالت فرد و سرمایه داری قرن نوزدهم ، کارگاه هیچگونه ارزش حقوقی ندارد. دراین نظام اختیارات کارفرما از حق مالکیت او و نسبت به اموالی ناشی می شود که مجموع آنها کارگاه را تشکیل می دهد. منشاء رابطه کارگران و کارفرما رابايد در قرارداد کار جستجو کرد.

کارگاه که از نظر جامعه شناسی ، جامعه ای کوچك و حقیقی محسوب می شود از نظر حقوقی واقعیتی جدا از مالك ندارد.(کارفرما لازم نیست مالك محل کارگاه باشد و کافی است که سرمایه یعنی مواد اولیه باوسایل وابزار را دارا باشد) ٠بدین ترتیب بدهی ومطالبات کارگاه جزو دارائی صاحب کارگاه به حساب می آید. به گفته ریپر استاد بنام فرانسوی ، از این دیدگاه کارفرما است که قرارداد را منعقد می کند. اوست که به تنهائی درصحنه حقوقی ظاهر می گرددو کارگاه با شخص کارفرما یکی شمرده می شود براساس این نظریه (که در واقع همان نظریه قراردادی است) انتقال کارگاه مجب قطع رابطه کارگران با کارگاه می شود. پ – نظریه جدید کارگاه

نظریه قدیمی کارگاه به اعتقاد برخی ازاستادان حقوق کار با واقعیت تطبیق نمی کن و نمی تواند منعکس کننده وضع فعی حقوق کار باشد. به عقیده اینان کارگاه را در مفهوم قراردادی و فردی نباید بررسی کرد. باید آنرا از جهت جمعی و به عنوان یک موسسه مورد توجه قرار داد. پل دوران استاد فقید حقوق کار فرانسه با الهام گرفتن از برخی مفاهیم فلسفی اندیشمندان آلمانی دراین باره ضمن رد مفهومی که مبنای رابطه کارگر وکارفرما را قراردادی مانند سایر قراردادها می شمارد، بر جنبه شخصی رابطه کار تاکید می کرد. به نظر او این رابطه از قلمرو حقوق مدنی و قواعد مربوط به قراردادهای مالی خارج بوده مبنایش در کارگاه است ، آنجاکه طرفین رابطه کار یعنی کارگر وکارفرما یا کار و سرمای ازیکدیگر قابلتفکیك نیستند، با هم شرکت داشته ارزش و اهمین خود را در این اتحاد می بینند.

هر چند در زمان ابراز این نظریه ، حقوقدانان فرانسوی از آن انتقاد کردند و اتحاد کار وسرمایه را(چه از لحاظ فلسفه اقتصاد آزاد و چه از دیدگاه مبارزه طبقاتی) نادرست شمردن اما امروز کم و بیش این امر پذیرفته شده است که برای تحقق مفهوم کارگاه ، ترکیب و هم آهنگی وسایل مختلف برای رسیدن به هدف خاصی ضرورت دارد. این وسایل عبارتند از تجمع وسازماندهی سرمایه وموداولیه و ابزار ونیروی کار٠ این مجموعه اموال واشخاص یک واحداقتصادی ، یك مرکز تصمیم گیری و در همان حال یک جامعه کوچك انسانی وشغلی محسوب می شود.

این نظر در وقاع نظریه پل دوران را تعدیل می کند و بدون اینکه بر جنبه اتحاد کار و سرمایه به رابطه کارگر وکارگاه بعد تازه ای می بخشد. بر این اساس این نظریه کارگر بیش از آنکه به کارفمرا وابسته باشد به کارگاه وابسته است و طبیعی است که با تغییر کارفرما رابطه خود را با کارگاه و کارفرمای جدید ادامه می دهد زیرا یکی از مشخصات کارگاه (برابر این مفهوم) تداوم و استمرار فعالیت آن است. با این همه گاه همان کارگاه نیست که به کارخود ادامه می دهد و تغییری که پیش آمده از تغییر کارفرما

و انتقـال کارگـاه فراتر می رود و مثلاـ \"بـه صـورت ادغـام در یـک موسـسه دیگر درمی آیـد. در ایـن حـال دیگر نمی تـوان به استناداسـتمرار وتـداوم کارگـاه حکم به حفـظ رابطه کـارگر بـا کارگـاه نمود. برای رفع این اشـکال می گوینـد آنچه در همه موارد اهمیت دارد ادامه آن فعالیتی است که از نظر اقتصادی به اشتغال کارگر مربوط می شود (هرچند همان کارگاه نباشد)٠ بدین ترتیب می توان گفت که ادامه کار کارگر به (حق اشتغال) او مربوط و در آن خلاصه می شود. ت – مبنیا ماده ۱۲ قانون کار

یک بار دیگر متن ماه ۱۲ را مرور می کنیم ٠ برابر این ماده (هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یاانتقال به هرشـکل ، تغییر نوع تولیـد، ادغام در موسـسه دیگر، ملی شـدن کارگاه ، فوت مالکی وامثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد وکارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.) با توجه به نظریه هائی که نقل شد راه حل مقرر در قانون جدید کار را می توان نوعی حق اشـتغلا کارگر تعبیر نمود، به ویژه اگر به پیشـینه این مـاده توجه ومفـاد آن در ارتبـاط بـا مفـاد بعـدی قـانون در زمینه تعلیق و یـا پایان قرارداد کار بررسـی شود. اگر به خواست خـدا در فرصـتهای دیگری به مطـالعه مقررات منـدرج ر قـانون جدیـد در زمینه تلعیق و یـا پایان قرارداد کار بپردازیم این نکته را باز خواهیم کرد کـه روح حـاکم بر قـانون در ایـن قسـمتها حفـظ رابطه کـارگر وکارگـاه و تضـمین حق اشـتغال اوست. این دیـدگاه بادیـدگاه نویسـندگان قـانون اساسـی جمهوری اسـلامی نیز هم آهنـگ است. کافی است به اصول بیست وهشـتم و چهل وسوم قانون اساسـی دربـاره (حق کار) مراجعه نمائیم ٠ برابر بنـددوم اصل ۲۸ (دولت موظف است بـا رعـایت نیـاز جماعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکـان اشـتغال به کـار وشـرایط مساوی را برای احراز مشاغـل ایجاد نمایـد) و اصل چهل وسوم حاکی از آن است ک اقتصاد جمهـوری اسـلامی ایران بر اسـاس ضوابطی پـایه ریزی می شود که آنجمله است (.... ۲- تامین شـرایط وامکانات کار برای همه به منظور رسـیدن به اشـتغال کامـل و قراردادن وسایـل کـار در اختیرا همه کسـانی که قادر بکارنـد ولی وسایل کار ندارنـد، در شـکل تعاونی ، از راه وام بـدون بهره یاهر راه مشـروع دیگر که نه به تمرکز ثروت در دست افراد و گروه های خاص منتهی شود ونه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ درآورد ... و هدف از تکیه بر این ضوباط آن است که (استقال اقتصادی جامعه) تامین گردد و (فقر ومحرومیت) ریشه کن گردد و (نیازهـای انسـان در جریـان رشـد، باحفـظ آزادگی او) برآزرد شـود. ایراد نشود که این اصول کلی است و اساس اشـتغال افراد را مطرح می کنـد و نمی توان آنرا با (حق اشـتغال کارگر در کارگاه) مربوط نمود. بنظر می رسـد اگر به دقت در اصـل چهـل وسوم نگریسـته شود وروح حـاکم بر آن مورد عنایت قرار گیرد ونیز به اصول دیگرماننـد اصل بیست و نهم در مورد تـامین اجتمـاعی توجه شود درخواهیم یـافت که لاـزمه ریشه کن کردن فقر و برآوردن نیازهـای انسان و نیز رسـیدن به اشـتغال کامـل و تـامین شـرایط وامکانات کار برای همه آنست که آن کس که در کارگاهی هم به کار مشـغنل است به آسانی کار خود را از دست ندهد و باهر تغییر و تبدیلی در وضع کارفرما یا پدید آمدن موانع دیگر به آسانی از کار کردن محروم نشود و سابقه خمت او در موسـسه ای که عمری را در آن گذرانـده است از بین نرود. از این رو بنظر ما گزاف نخواهـد بود اگر مفهوم مواد قانون کار را در زمینه هائی که اشاره شد در ارتباط و همسو با اصل قانون اساسی بدانیم . گفتار دوم – رویه قضائی (بررسی تطبیقی)

پـذیرش این اصـل در حقـوق کـار، که در صورت تغییر کارفرمـا، رابطه کـارگری و کارفرمـائی به پایـان نمی رسـد و این رابطه بین کـارگر وکارفرمـای جدیـد ادامه میابـد، از نظر تامین حقوق کارگران گامی مثبت به شـمار می آیـد، اما اجرای آن در عمل همواره خالی از اشـکال نیست و درباره چگونگی تفسـیر آن رویه یکسانی وجود ندارد. بنظر می رسد مطالعه رویه قضائی کشورهای دیگر، در حـدودی که منابع در دسترس اجازه می دهـد، این فایـده را خواهد داشت که با مشـکلات اجرای حکمی مشابه حکم مندرج در ماد۱۲ قانون کار آشنا شویم ٠ شایـد بتوانیم از تجربه دیگران برای اجرای بهتر قانون کشورمان بهره منـدشویم ، با توجه به متن ماده ۱۲ قـانون کار ومنبعی که به طور غیر مسـتقیم از آن الهام گرفته شـد.(قانون ۱۸ ژوئیه ۱۹۲۸فرانسه) نکات مهم را بشـرح زیر تقسیم بینـدی و بررسی می نمائیم .

۱- مفهوم تعلق به کارگاه (یا همان کارگاه) ۲- تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه ۳- حفظ رابطه قراردادی ۴- تعهدات و حقوق کارفرمای جدید. الف – مفهوم تعلق به کارگاه (یا همان کارگاه)

۱- اهمیت مفهوم کارگاه – همانگونه که درگفتار پیش دیدیم رفته رفته کارگاه به عنوان مفهومی نو در رابطه کار جایگا ویژه ای می یابد واین اندیشه پذیرفته می شود که کارگر بیش از آنکه به شخص کارفرما وابسته باشد به کارگاه وابسته است. تاثیر این نظرتا بدان پایه است که در برخی کشورها دادگاهها به رغم سکوت قانون ، با تکیه به مفهوم کارگاه رابطه کارگر را ، پس از تغییر کارفرما پابرجا دانسته اند.

در حقوق بلژیک ، پیش از صدور دستورالعمل جامعه اقتصادی اروپا در جهت هم آهنگ کردن مقررات کشورهای عضو، قانون آن کشور نسبت به چگونگی تاثیر انتقال و تغییر مالکیت یک موسسه در رابطه کارگران شاغل در آن ساکت بود. دیوان کار بلژیک به مناسبت انتقال موسسه ای از شرکتی به شرکت دیگری می بایست آثار حقوقی انتقال را در مورد روابط کار بررسی واعلام نظرنماید. دیوان مزبور دررای ۱۸ دسامبر۱۹۷۴ خود وجود نداشت دیوان کشور شرکت دوم را قائم مقام شرکت نخستین دانسته آنرا مسئول شناخته بر این عقیده است که قانون ۱۹۲۸ در این مورد هم قابل اهمال است. روشن است که شرکت دوم از لحاظ سازماندهی ادامه شرکت اول نیست تنها نقطه مشترک آنها در این است که دومی همان فعالیت اولی را ادامه می دهد.

هر چند از زمان صدور رای یاد شده بیش از نیم قرن می گذردولی اهمیت خود را از دست نداده است زیرا رای مذکور بیانگر تحول رویه قضائی است و درطول سالها و دهه های بعد ازاین نظر رادیوان کشور فرانسه و دادگاههای آن کشور در مارد مختلف اهمال کرده اند. از لحاظ دادگاه های فرانسه ، در هرموردکه (همان فعالیت اقتصادی) بوسیله کارفرمای دوم تامین شود قراردهای کار کارگان هم باید ادامه یابد. اینکه کارفرمای اول همچنان کارگاه خود را اداره کند و کارفرمای دوم نیز موسسه تولیدی یا توزیعی خود را داشته باشد تغییری در این وضع نمی دهد. از بین دها رای که در این زمینه صادر شده می توان به دو رای که چهل و چند سال پش از رای سال ۱۹۳۴ صادر شده است (رای ۵ دسامبر ۱۹۷۴ و ۸ نوامبر۱۹۷۸شعبه اجتماعی دیوان کشور) اشاره کرد. در این دو، یک جا پیمانکاری که تامین غدای یک کارگاه را بر عهده داشته عوض شده و دردیگری موسسه ای که عهده دار نظافت یک شرکت بوده جای خود را به موسسه مشابهی داده است. در این دور مورد با اینکه پیمانکار دوم یا موسسه دوم همانند پیمانکار اول یا موسسه اول ، هر کدام موسسه ای با سازماندهی و کارکنان جداگانه بوده اند با این وصف پیمانکار یا موسسه دوم کارفرمای کارگرانی تلقی شده اند که درخدمت پیمانکا یا موسسه اول بوده اند، زیرا از دید دیوان کشور فرانسه (همان کارگاه زیر نظر مدیریت تازه به فعالیت خود ادامه می دهد.)

خلاصه آنکه از لحاظ دیوان کشور فرانسه حفظ رابطه قراردادی کارگران با کارفرمای دوم وابسته به ادامه کارگاه است. ادامه کار کارگاه را هم به معنای ادامه همان فعالیت اقتصادی می داند. از این رو می توان نتیجه گرفت که رویه قضائی فرانسه حفظ رابطه قراردادی را به یک شرط وابسته می داند شرطی که هم لازم است است هم کافی ، لازم و کافی است که فعالیت اقتصادی واحدی استمرارداشته باشد. ب – تغییر حقوقی و وضع مالکیت دادگاه

(تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه) آنگونه که در ماده ۱۲ قانون کار ایران آمده با (تغییر در وضعیت حقوقی کارفرما) آنچنانکه در قانون سال ۱۹۲۸ فرانسه ذکر شده است ، شامل چه اموری می شود؟ در هر و قانون موارد بارز تغییر ذکر شده است این موارد که در دو قانون تقریبا \"به صورت مشابه آمده جنبه حصری ندارد. برای ماده ۱۲ (هر نوع تغیر حقوقی در وضع مالکیت از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل ، تغییر نوع تولید، اعذام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه ، فوت مالک وامثال اینها در رابطه قراردادهای کارگران .... موثر نمی باشد ... ۰)

رویه قاضئی فرانسه ، که با توجه به مشابهت قانون حاکم بر موضوع در حقوق ما و حقوق فرانسه ، می تواند به روشن شدن موارد

ابهام کمک کند هدف از این حکم قانون را (تامین ثبات شغلی برای کارگران) می داند و از همین رو عبارت (تغییر در وضعیت حقوقی کارفرما) را به صورتی وسیع تفسیر می کند و هر نوع انتقال اعم از قهری یا قراردادی ،جزئی یا کلی ، معوض یا غیر معوض رابه عنوان تغییر می پذیرد. به عنوان مثال هنگامی که شرکتی سالن های سینما را به طور موقت به اجاره شرکت دیگری می دهد و پس ازپایان اجاره آن را مجددا \"خود مورد بهره برداری قرار می دهد این تغییرو تبدیل کارفرما، از لحاظ دیوان کشور، در رابطه استخدامی کارگران موثر نیست به همین ترتیب در موردیکه اداره کارگاهی به موجب حکم دادگاه به مدیر تصفیه واگذار شده است ، کارگران همچنان رابطه کاری خود را حفظ می کنند با این وصف درباره این نکته که آیا ضرورت دارد بین دو کارفرمای جدید و قدیم رابطه حقوقی وجود داشته باشد بین دادگاههای تالی و شناخته بر این عقیده است که قانون ۱۹۲۸ در این مورد هم قابل اعمال است. روش است که شرکت دوم از لحاظ سازماندهی ادامه شرکت اول نیست و تنها نقطه مشترک آنها در این است که دومی همان فعالیت اولی را ادامه می دهد.

هر چند از زمان صدور رای یاد شده بین از نیم قرن می گذردولی اهمیت خود را از دست نداده است رای مذکور بیانگر تحول رویه قضائی است و در طول سالها و دهه های بعد این نظر را دیوان کشور فرانسه و دادگاه های آن کشور در موارد مختلف اعمال کرده اند. از لحاظ دادگاه های فرانسه ، در هر مورد که (همان فعالیت اقتصادی) بوسیله کارفرمای دوم تامین شود قراردادهای کار کارگران هم باید ادامه یابد. اینکه کارفرمای اول همچنان کارگاه خود را اداره کندو کارفرمای دوم نیز موسسه تولیدی یا توزیعی خود را داشته باشد تغییری در این وضع نمی دهد. از بین دهها رای که در این زمینه صادر شده می توان به دو رای که چهل و چند سال پس از رای ۱۹۳۴ صادر شده است (رای ۵ دسامبر ۱۹۷۴ و ۸ نوامبر ۱۹۷۸ شعبه اجتماعی دیوان کشور) اشاره کرد. در این دو، یک جا پیمانکاری که تامین غذای یک کارگاه را بر عهده داشته عوض شده و دردیگری موسسه ای که عهده دار نظافت یک شرکت بوده جای خود را به موسسه مشابهی داده است. در این دو مورد با اینکه پیمانکار دوم یا موسسه دوم همانند پیمانکار اول یا موسسه اول ، هر کدام موسسه ای با سازماندهی و کارکنان جداگانه بوده اند با این وصف پیمانکاریا موسسه دوم کارفرمای کارگرانی تلقی شده اند که در خدمت پیمانکار یا موسسه اول ، هر کدام موسسه ای یا سازماندهی و کارکنان جداگانه بوده اند با این وصف پیمانکار یا موسسه دوم کارفرمای کارگرانی تلقی شده اند که در خدمت پیمانکار یا موسسه اول بوده اند، زیرا از دید دیوان کشور فرانسه (همان کارگاه) زیر نظر مدیریت تازه به فعالیت خود ادامه می دهد.)

خلاصه آنکه از لحاظ دیوان کشور فرانسه حفظ رابطه قراردادی کارگران با کارفرمای دوم وابسته به کار کارگاه است ادامه کار کارگاه را هم به معنای ادامه همان فعالیت اقتصادی می داند. از این رو می توان نتیجه گرفت که رویه قضائی فرانسه حفظ رابطه قرارداد یرا به یک شرط وابسته می داند شرطی که هم لازم است هم کافی ، لازم وکافی است که فعالیت اقتصادی واحدی استمرار داشته باشد. ب – تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه

(تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه) آنگونه که در ماده ۱۲ ایران آمده یا (تغیر در وضعیت حقوقی کارفرما) آنچنانکه در قانون سال ۱۹۲۸ فرانسه ذکر شده است ، شامل چه اموری می شود؟ در هر دو قانون موارد بارز تغییر ذکر شده است این مواد که در دو قانون تقریبا \"مشابه آمده جنبه حصری ندارد. برابر ماده ۱۲ (هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالیک کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل ، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه ، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادی کارگران .... موثر نمی باشد ...)

رویه قضائی فرانسه ، که با توجه به مشابهت قانون حاکم بر موضوع در حقوق ما و حقوق فرانسه ، می تواند به روشن شدن موارد ابهام کمک کند هدف از این حکم قانون را (تامین ثبات شغلی برای کارگران) می داند و از همین رو عبارت (تغییر می پذیرد. به عنوان مثال هنگامی که شرکتی سالنهای سینما را به طور موقت به اجاره شرکت دیگری می دهد و پس از پایان اجاره آن را

مجددا \"خود مورد بهره برداری قرار می دهد این تغییر و تبدیل کارفرما، از لحاظ دیوان کشور، در رابطه استخدامی کارگران موثر نیست به همین ترتیب در موردی که داره کارگاهی به موجب حکم دادگاه به مدیر تصفیه واگذار شده است ، کارگران همچنان رابطه کاری خود را حفظ می کنند. با این وصف درباره این نکته که آیا ضرورت دارد بین دو کارفرمای جدید و قدیم رابطه حقوقی وجود داشته باشد بین دادگاه های تالی و دیوان کشور اختلاف نظر وجود دارد. در حالی که برخی دادگاه های تالی وجود چنین رابطه ای با ضروری می دانند دیوان کشور چنانکه دیدیم ، با تغییری که از مهفوم کارگاه به معنای (همان فعالیت اقتصادی) دارد وجود چنین رابطه ای را لازم نمی داند.

دیدگاه دیوان کشور فرانسه در خصوص عدم ضرورت رابطه حقوقی دو کارفرمای سابق و جدید، در مواردی که کار شامل عرضه یک خدمت عمومی مانند اتوبوسرانی شهری یا برق است که امتیازش از سوی مقامات شهرداری یا دولتی به موسسه یا شراکتی واگذار می شود، به دشواری قابل پذیرفتن است در این باره بد نیست به رویه کشور دیگری اشاره کنیم ۰ دیوان عالی ایالت بوئوس آیرس (آرژانتین) در پرونده ای می بایست نظر می داد که آیا می توان برنده مناقصه یک خدمت عمومی یعنی حمل ونقل شهری را به صورت تضامنی مسئول بدهی های موسسه ای شناخت که بیشتر یعنی حمل ونقل شهری را به صورت تضامنی مسئول بدهی های موسسه ای شناخت که پیشتر عهده دار ارائه همین خدمت بوده و از بابت مزد به کارگرانش بدهکار بوده است ؟ پاسخ دیوان مزبور منفی بود.

دیوانعالی ایالت بوئنوس آیرس در رای مورخ ۱۴ مه ۱۹۸۵ خود چنین نظر داد: برای آنکه شرایط مندرج در قانون حاکم بر قرارداد کار محقق شود لازم است موسسه ای منتقل یا واگذار شود و این عمل مستلزم وجود رابطه ای مستقیم بین دو کارگاه است. در پرونده مورد بحث مناقصه به وسله دولت انجام شده و اعطای نوعی امتیازمحسوب می شود نه انتقال و واگذاری از سوی موسسه قبلی و با توجه به اینکه اساسا \"موضوع انتقال یعنی یک (موسسه) (یا کارگاه)وجود نداردزیرا کارگاه جدید خود دارای وسایل نقلیه بوده رانندگان و ملزومات دیگر را در اختیار دارد واز آنجا که برنده کنونی مناقصه از دارنده قبلی امتیاز مستقل به شمار می آید و در نبود رابطه جانشینی قانونی یا قراردادی نمی توان سخن از انتقال گفت بنابراین نمی توان موسسه دوم را متضامنا \"مسئول بدهیهای موسسه اول از بابت مزد کارگران شناخت .

اگر بخواهیم موضوع را از لحاظ مفهوم اقتصادی کارگاه (که در صفحه های بدان اشاره شد) مورد ارزیابی قرار دهیم ملاحظه می کنیم که کارگاه از دید دیوان عالی بوئنوس آئرس به معنای یک واحد تولید وتوزیع است و به دیگر سخن (سازمانی است که تاسیسات ،محل وکارکنان خود کالاهائی را تولید یا خدماتی را عرضه می کند) ۰ و از این لحاظ معنای اول کارگاه در نظر رویه قضائی فرانسه نزدیک است نه با معنای دوم آن ، به ترتیبی که دیوان کشور مزبور برآن پافشاری می کند یعنی (فعالیت معین) و یکی دانستن آن با (نفس تهیه و عرضه کالا یا خدمت) . پ - حفظ رابطه قراردادی

برابر ماده ۱۲ قانون کار هر نوع تغییر حقوقی که در وضع مالکیت کارگاه پیش آید (.... در رابطه قراردادای کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد ...) با توجه به این بخش از ماده دو نکته را باید توضیح داد. نخست آنکه منظور ازقید (قراردادشان قطعیت یافته) چیست ؟ دوم اینکه آیا حفظ رابطه قراردادی مستلزم جلب موافقت کارگر است یا نه ؟ درباره موضوع دوم ، دو راه حل کاملا \"متفاوت در حقوق کشورهای دیگر وجود دارد که هر یک را جداگانه بررسی می کنیم .

۱- درباره نکته نخست یعنی قید مندرج در ماده ۱۲ یادآور می شویم که در قانون جدیدکار مقرراتی درباره دوره آموزشی پیش بینی شده است (این نکته در قانون پیشین مسکوت مانده بود)۰برابر ماده ۱۱ قانون کارطرفین می توانند با توفاق یکدیگر مدتی را به نام دروه آزمایشی پیش بین نایند. در خالل این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق دوره

آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نمایدکارگر فقط متسحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود ...) با توجه به این ماده و همانگونه که طبیعت دوره آزمایشی ایجاب می کند قطع رابطه کار در دوره آزمایشی ، نیازمند تشریفات خاصی نیست ، هر یک از طرفین می توانـد به آسانی به رابطه خود بـا دیگری پایـان بی آنکه مکلف به پرداخت خسارت به طرف مقـابل باشد. اما برای جلوگیری از سوءاستفاده از این راه حل اولا \"استناد به مقررات این ماده در صورتی ممکن است که طرفین با توافق این دوره را پیش بینی و تعیین کرده باشند ثانیا \"برابر تبصره همان ماده (مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کاملا \"مشخص شود) ثالثا \"حداکثر این مدت در خود قانون مقرر شده و (برای کارگران ساده و نیمه ماهر یکماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد) .

با پایان یافته دوره آزمایشی و قطع نشدن رابطه کار در جریان قرارداد کار قطعیت می یابد بنابر این قید مندرج در ماده ۱۲با توجه به ماده ۱۱ و تبصره آن روشن می شود. بدین معنا حکم ماده ۱۲ شامل کارگرانی می شود که یا در قراردادشان دوره آزمایشی پیش بینی نشده و یا در صورت پیش بینی ، این دوره پایان یافته ورابطه طرفین ر خلال آن قطع نشده است .

۲- در مورد نکته دوم یعنی ضرورت یا عدم ضرورت جلب موافقت کارگران با انتقال کارگاه ، در حقوق بلژیک و فرانسه نظردادگاهها اینا ست که حفظ رابطه قراردادی کارگران خد به خود صورت می پذیرد در رای مورخ ۱۸ دسامبر۱۹۷۴ دیوان کار بلژیک که متن آنرادرگذشته نقل کردیم چنین آمده است (.... در صورت تغییرکارفرما،کارفرمای جدید خود به خد تعهداتی را که بر عهده کارگاه است انجام خواهد داد بدون آنکه نیازی به موافقت کارگر و اعلام تغییر انجام شده به او باشد) ۰ رای ۳ مارس ۱۹۷۱ شعبه اجتماعی دیوان کشورفرانسه نیز متضمن همین راه حل است در این رای به روشنی این معنامشخص شده است که نه تنها تغییر کارفرما فی نفسه موجب قطع قراردادهای کاری که معتبر و در جریان است نمی شود بلکه حفظ رابطه قراردادی بین کارگران وکارفرمای جدید خود به خود صورت می گیرد. به دیگر سخن کارفرمای جدید وکارگران و کارفرمای جدید خود به خود صورت می گیرد. به دیگر سخن کارفرمای جدید وکارگران به حکم قرارداد تازه ای که جانشین قرارداد پیشین شود به یکدیگر مربوط نمی شوند بلکه همان قراردادهای پیشین است که قوت خود باقی است وآثارشان حاکم بر روابط طرفین است و به تعبیر دیوانمزبور اثر این قراردادها (به حکم قانون است نه توافق انجام شده بین طرفین رابطه کار) .

نتیجه این نظر آن است که کارفرمائی که کارگاه را واگذار می کند مکلف نیست فرد فرد کارگران خود را از این تغییر قبلا\" آگاه سازد، ضرورت ندارد که کارگر کارفرمای دوم خود رابعنوان کارفرمای جدید بپذیرد و رضای کارفرمای جدید نیز در حفظ این قراردادها مطرح نیست. نفس تغییر کارفرما در کارگاهی که کارگران در آن به کار اشتغال دارند و جانشین شدن کارفرمائی به جای کارفرای دیگر خود موجب حفظ رابطه قراردادی می شود.

۳- در برابر راه حل فوق در حقوق جمهوری فدرال آلمان دادگاه فدرال کار جلب رضای کارگران را لازم می داند. در زیر رائی رادر این باره نقل می کنیم .

کارگاهی یکی از بخشهای خود را به موسسه دیگری واگذار نمود و با توافق با شورای کارگاه مقرر شده بود که کارکنان این بخش نیز به موسه دیگر منتقل شوند. یکی از کارگران که خود عضوشورای کارگاه بود اعلام کرد که او مکلف نیست به موسسه مورد بحث انتقال یابد و درخواست انتقال به بخش دیگری از کارگاه خود را نمود. درخواست او پذیرتفه نشد، کارگر به دادگاه مراجعه و از آن خواست اعلام کند رابطه اش با کارفرمای (اول) برقرار است ومکلف است که کاریمناسب با مهارتهایش به او واگذار کند. دادگاه فدرال کار به نفع دیگر رای داد بدین استدلال که : (در صورت انتقال یک کارگاه ، مالک جدید به جای مالک قبلی کارفرما محسوب می شود اما کارگر را نمی توان به پذیرفتن کارفرمای جدید مجبور نمود،اینگونه (فروش) کارگران مغایر حرکت انسانی است. چنین امری با اصل کلی (حقوقی) که برابر آن تبدیل مدیون جز با رضای داین ممکن نیست ، نیز

ایجاب می کند که هر کارگری حق داشته باشد کارفرمائی را که بخواهد با او قرارداد کار منعقد کند، انتخاب نماید ...)
(.... در قضیه مورد بحث که کارگر از خدمت نزد کارفرمای جدید خودداری کرده است ، کارفرمای سابق یا جانشین او نمی توانستندبه خدمت این کارگر خاتمه دهندمگر در صورتی که قرارداد، ولو در حالی که بخش یاز کارگاه به کارگر دیگر واگذار نمی شد، قابل فسخ می بود، توافق منعقد بین کارگاه و شورای آن نیز تغییری در این وضع نمی دهد و چنین توافقی نمی تواند جاشنین تصمیم کارگران ذینفع گردد) . ث – حقوق و تعهدات کارفرمای سابق و جدید

ماده ۱۲ قانن کار ایران کارفرمای جدید را (قایم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق) می داند. منظر کدام تعهدات و حقوق است ؟ برای آگاهی از آنها بهتر است رابطه کارگر وکارفرما را دردوران پیش از انتقال کارگاه و پس از آن جداگانه بررسی کنیم .

۱– پیش از انتقال کارگاه – همانگونه که دیدیم در حقوق برخی کشورها(مانند فرانسه) کارفرمای پیشین مکلف نیست که کارگران را از تصمیم خود مبنی بر انتقال کارگاه آگاه سازد. علاوه برآن از لحاظ نظری کارفرمای سابق می تواند در حدود مقررات قانونی برخی از کارگران خود را پیش از انتقال اخراج کند اما اگر روشن شود که هدف از اخراج کارگر محروم کردن او از مزایای مربوط به حفظ رابطه قراردادی با کارفرمای جدید بوده است چنین اخراجی غیرموجه تلقی شده وکارفرمای سابق به پرداخت خسارت محکوم می شود. در مواردی هم که کارفرمای سابق و جدید بر اخراج کارگر تبانی کرده باشند هر دو به طور تضامنی مسئول پرداخت سخارت خواهند بود اما دیوان کشور فرانسه در را یمورخ ۹ اکتبر۱۹۷۵ خود از این هم فارتر رفته وصرفنظراز اینکه (تبانی متقلبانه ای) بین دوکارفرما صورت گرفته باشد یا نه آنها را متضامنا \"مسئول شناخته است. در دعوای مورد بحث دیوار مزبور نتیجه عمل کارفرمای سابق (یعنی اخراج کارگران پیش از انتقال کارگاه) را محروم ساختن آنان از حمایت قانون مربوط به استمرار قرارداد کار در صورت انتقال کارگاه دانسته و از این رو هر دو کارفرما را متضامنا \"به بپرداخت خسارت اخراج محکوم ساخته است .

تحول رویه قضائی فرانسه از لحاظ عملی قایده مهمی دارد. چه بسا اتفاق مافاد که کارفرمای اول به سبب مشکلات مالی کارگاه خود را واگذار می کند. محکوم ساختن کارفرمای جدید به پرداخت خسارت ناشی از اخراج (یعنی عملی که توسط کارفرمای اول صورت گرفته) کارگر را از لحاظ دریافت خسارت در وضع بهتری قرارمی دهد و حمایت بیشتری از او به می آورد.

در حقوق انگلیس نیز به راه حل مشابهی بر می خوریم ۰ به موجب قمررات مربوط به تعبیر مالکیت (حمایت از اشتغال) مصوب سال ۱۹۸۱ هرگاه موسسه ای که در حال ورشکستگی است به مالکیت موسسه اقتصادی دیگری درآید همه حقوق و تکالیف ناشی از قراردادهای کار موسسه در حال ورشکستگی به موسسه انتقال گیرنده منتقل می شود. ازلحاظ مقررات یاد شده کسانی مشمول عنوان کارگر موسسه انتقال یافته خواهند بود که بلافاصله پیش از انتقال در استخدام آن بوده باشند

در دعوای مورد بحث ، کارگر موسسه ای که در حال ورشکستگی بود بعد از ظهر روز جمع از سوی مدیریت اخطاری دریافت داشت که به موجب آن فورا \"به خدمت او خاتمه داده می شود.صبح روز دوشنبه (یعنی پس از تعطیل آ[ر هفته ، شنبه ویکشنبه در انگلستان) شرکتی که از مدتی پیش به منظور خرید موسسه در حال ورشکستگی مشغول مذاکره بود اداره امور آن موسسه را بر عهده گرفت واسنادمربوط به انتقال بعد از ظهر دوشنبه تنظیم شد.

به نظر دادگاه استیناف لندن این کارگر مشمول مقررات سال ۱۹۸۱ می باشد یعنی کارگری محسوب می شود که بلافاصله پیش از انتقال در استخدام موسسه انتقال یافته بوده و همه دعاوی مربوط به اخراج او لعیه شرکت انتقال گیرنده قابل طرح است. به دیگر سخن شرکت انتقال گیرنده پاسخگوی اخراج از سوی انتقال دهند خواهد بود. دادگاه این ادعا را که مقررات سال ۱۹۸۱ فقط در صورتی قابل اعمال است که کارگر بالافاصله پیش از انقال در استخدام موسسه انتقال دهندهباشد(و در دعوای طرح شده چنین

نبوده است) رد کرد. به نظر دادگاه فلاصله دو روز، آن هم دور روز تعطیل آنقدر کوتاه است که دادگاه نمی تواند آنرا فاصله واقعی تلقی کند و نتیجه گیری نمایدکه کارگر در زمان انتقا لکارگر موسسه در حال ورشکستیگک نبوده ومقررات درباره اش قابل اجراء نیست .

۲- تعهدات و حقوق کارفرمای جدید پس از انتقال - کم مندرج در ماده ۱۲ قانون کار ایران وقوانین مشابه خارجی (مثلا \"قانون ۱۹۲۸ فرانسه و یا مقررات ۱۹۸۱ انگلستان) مبنی بر اینکه کارفرمای جدید قائم مقام حقوق و تعهدات کارفرمای سابق است این پرسش رابرمی انگیزد که اختیرا کارفرما در مور کارگرانی که با انتقال کارگاه خودبه خود و به حکم قانون در استخدام او درآمده اند چیست ؟ آیامی تواند شغل آنها را تغییر دهدو یا مثلا \"برخی از آنان را اخراج کند؟

پس از انتقال کارگاه (چه به صورت قهری و چه به صورت ارادی) ضمن حفظ رابطه قراردادی ، کارگر و کارفرمای جدید مشول حقوق و تکالیف معمولی یک کارگر و کارفرما می باشند. بنابراین در صورتی که قراردا کار برای مدت نامعین باشد(چنانکه در بیشتر موارد چنین است)کارگرمی تواند در حدود مقررات استعفا دهد وکارفرما نیز می تواند رد حدودی که اخراج مجاز باشد کارگر را اخراج کند.برخی اختیار کارفرمای جدید را در مورد اخراج کارگر با هدف قانون یعنی ثبات شغلی کارگر مغایر دانسته ولی باید توجه داشت که از یک سو اخارج در هر صورت تابع مقررات جاری کشور است و کارفرمای جدید در این مورد حقی بشتر از کارفرمای سابق ندارد. بنابراین در مواردی که برابر مقرارت یک کشور اخراج جز در موارد خاص وبا اتقامه دلیل موجه ممکن نباشدکارفرمای جدید در صورتی می تواند کارگر یا کارگران وابسته به کارگاه انتقال یافته را اخراج کند که بتواند دلیل یا دلایل موجهی در این زمینه اقامه کند واین دلایل از طرف مراجع رسیدگی کننده پذیرتفه شود. از سوی دیگرسابقه خدمت کارگر نزد کارفرمای سابق محفوظ بوده و در تعیین میزان خسارت پرداختی به کارگر محاسبه می شود و این یکی از نتایج مهم حفظ رابطه قراردادی کارگر با کارفرمای جدید در صورت انتقال کارگاه است .

در ورد تغییر شغل کارگران ، در حقوق فرانسه رویه قضائی بر آن است که کارفمرای جدید آزاد است که به سازماندهی مجددکارگاه بپردازد. رای زیر از دادگاه کاربرازاویل کنگوی سابق (زئیرکنونی) نیز متضمن راه حل مشابهی است .

موضوع از این قرار بود: کارگاهی که ملی اعلام شده بود کارگرانی را که قبل از ملی شدن در آن کار می کردند مجددا\" پذیرفت. آنان مزدی ، دست کم مساوی با مزدی که کارفرمای سابق می پرداخت ، دریافت می داشتند، ولی شغل آنها تغییر یافته بود.یکی از کارگران درخواست داشت که در شغل سابق خود به کار بپردازد و مزدی برابر وظایفی که قبلا \"انجام می داده است ، دریافت دارد. دادگاه درخواست او را رد کرد و چنین نظر داد: (حقوق مکتسب مزدبگیران فقط شامل مزایای مادی ای می شود که قبلا \"از آن برخوردار بوده اند. این امر که قانون کار، کارفرمای جدید را به رعایت قراردادهای سابق کار مکلف می سازد مانع از آن نیست که او کارگران را با توجه به ضرورتهای سازمانی که خودتشخیص می دهد، در طبقه شغلی مناسب قرار دهد.) نتیجه بحث

بی شک حکم مندرج در ماده ۱۲ قانون جدید کار، از نکات مثبت این قانون بوده و اگر دست اجرا شود می تواند به ثبات وامنیت شغلی کارگران کمک نماید. در اجرای این ماده ، با توجه به آنچه از بررسی تطبیقی آراء دادگاهها بدست می آید، عنایت به نکات زیر مناسب می نماید:

با توجه به متن ماده ، عبارت (هرنوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه) به صورت وطیع تفسیر شود بویژه آنکه موارد مذکور در ماده جنبه حصری ندارد. بنابراین هر نوع انتقال اعم از قهری یا قراردادی ، جزئی یا کلی ، معوض یا غیر معوض و حتی تغییر نوع تولید مانع از اجرای ماده نبوده موجب قطع رابطه کارگران با کارگاه مربوط نخواهد شد.

۲- کارگاه را به معنای واحد مستقلی بگیریم که دارای فعالیت سامزان یافته اجتماعی می باشد و با تسایسات محل و کارکنان خود

به تولیـد کالاـ یـا عرضه خـدمتی می پرازد. با این تعریف هر گاه (سازمان) دیگری جاشـنین (سازمان) پشـین شود ماننـد آنکه فلان موسسه حمـل ونقـل جانشـین موسه دیگری گردد که حمـل بـار برای مثلاـ \"وزارت بازرگـانی را بر عهـده دارد و هر کـدام از دو موسسه راننـدگان جـداگانه ای داشـته باشد (تداوم) کارگاه از بین رفته و کارگران موسسه سابق با موسسه جدید رابطه قراردادی ندارنـد. اماد هر مورد که همان واحد مستقل ، مثلا \"یک کارخانه یا موسسه حمل و نقل در وضع مالکیت کارگاه پیش آید ماده ۱۲ در مورد حفظ رابطه قراردادی کارگران با کارفرمای جدید حاکم است .

۳- بـا توجه به مفهومی که از کارگـاه می پـذیریم رابطه حقوقی بین کارفرمـای سابق و جدیـد در بیشتر موارد وجود دارد معهـذا در مواردی که مثلاـ \"موسسه ای ملی یا مصادره شود هر چنـد بین دو کارفرمای قـدیم و جدیـد رابطه حقوقی مستقیم وجود نـدارد و انتقـال بـه حکم قـانون یـا به مـوجب رای دادگـاه صـورت گرفته است این امر مـانع از آن نیست که کـارگران کارگـاه ملی شـده یا مصادره شده رابطه اسـتخدامی خود را با کارگاه حفظ کنند. اما در مواردی مانند برنده مناقصه حمل وقنل شـهری هرچند کارفرمای دوم ادامه دهنـده فعالیت کارفرمای اول است ، به سـبب نبود رابطه جانشـینی قانونی یا قراردادی آنرا نمی توان مشـمول عنوان تداوم کارگاه دانست و در نتیجه رابطه ای بین کارکنان کارفای اول و کارفرمای دوم وجود ندارد تا بتوان به استمرار آن حکم کرد.

۴- در مورد موافقت یا عـدم موافقت کارگران با انتقال ، هرچنـد نظر دادگاه فدرال کار آلمان مبنی بر لزوم موافقت کارگر با انتقال به موسسه دیگر، از لحاظ احترام به شخصـیت انسانی کارگر جالب است. اما با متن ماده ۱۲ قـانون کار ما سازگار نیست. در حقوق ایران نیز هماننـد حقوق بلژیک و فرانسه کارفرمای جدیـدخود به خود قائم مقام حقوق و تعهـدات کارفرمای سابق خواهد شد بدون آنکه لازم باشد موافقت کارگر کسب و یا تغییر انجام شده به او اعلام شود.

۵- در خصوص تعهـدات کارفرمای سابق و جدیـد نیز، همانگونه که در تن مقاله دیـدیم ، اختیارات و تکالیف کارفرمای جدیـد در برابر کارگران انتقال یافته ، حقوق و تعهـداتی است که هر کارفرمائی در حـدود قانون در برابر کارگر دارد. یعنی همانند آنست که ازآغاز، رابطه اسـتخدامی کارگران با او برقرار بوده است. بنابراین کارفرمای جدیـد می توانـد در حدود قانون به تغییر شـغل کارگر بپردازد ودرصورتی که موجبی از موجبات اخراج کارگر حاصل شد، او را اخراج کند.

۶- بـا عنـایت به نکته اخیر، حکم ماده ۱۲ را بایـد در ارتبـاط بـا مواد دیگر قـانون و بویژه مقررات مربوط به اخراج کارگر تفسیر و اجراء نمود.

۷- هر چنـد برابر ماده ۱۲ پس از تغییر وضع حقوقی کارگاه ، کارفرمای پیشـین ظاهرا \"مسئولیتی ندارد، با این همه بنظر می رسـد چنـانچه پیش از انتقال اقـدامی انجـام داده باشـد که بطور متقلبـانه مـانع اجرای حکم ماد ۲ گردد، مسئول شـناختن کارفرمای سابق وجدید به طور تضامنی ، بی وجه نباشد.

* منبع: http://www.lawnet.ir/-fulltext?id=۵۲

دادرسی در شعب تشخیص دیوان عدالت اداری

محمد حسن آشتیانی

یکی از نهادهای نوین حقوقی که در قانون جدیـد دیوان عـدالت اداری مصوب ۱۲ بهمن ۱۳۸۵ گنجانیده شده، شعب تشخیص این مرجع قضایی است که در ماده ۱۰، مواد ۱۶ و ۱۸، تبصره دو ذیل ماده ۲۱ و مواد ۳۷ و ۴۲ از آن نام برده شده است. اما نصوص این مواد حاوی زوایای غیرشـفافی است که پرتوافکنی به نقاط تاریک و روشن گری و ایضاح ابهام‌ها را می‌طلبد. برای این که از مدخل صحیح وارد بحث شویم، سـخن را از صـلاحیت و جایگاه شـعب تشـخیص آغاز می‌کنیم. مفاد ماده ۱۰ قانون جدیـد حکایت از این

دارد که به منظور تجدیدنظر در آرای شعب دیوان در مواردی که در مواد بعدی این قانون مشخص شده- شعب تشخیص با حضور یک رئیس یا دادرس علی‌البدل و چهار مستشار تشکیل می‌شود. شعب تشخیص علاوه بر دارا بودن صلاحیت مذکور در این ماده، صلاحیت رسیدگی به سایر پرونده‌ها را نیز دارند. پرسشی که پس از خواندن متن این ماده به ذهن خطور می‌کند این است که مفاد ماده هفت قانون مذکور چه ارتباطی با این ماده دارد؟ اگر آرای صادر شده در دیوان عدالت برابر فراز آخر ماده هفت اساساً و ماهیتاً قطعی است، پس تشکیل شعب تجدیدنظر تحت عنوان تشخیص چه مفهومی‌دارد؟ آیا شعب تشخیص، شعب تجدیدنظر هستند؟ پاسخ هم آری است و هم نه. این پاسخ دارای دو شق نامطلوب در یک قضیه و شبیه حیص و بیص منطقی (Dilemma) است؛ اما با دقت در جایگاه و صلاحیت شعبه تشخیص این مطلب حل می‌شود. از نظر جایگاه، شعب تشخیص دیوان عدالت اداری پس از هیئت عمومی‌دیوان، عالی‌ترین مرجع دیوان است و برابر ماده ۱۰ قانون یاد شده با حضور یک رئیس یا دادرس علی‌البدل و چهار مستشار تشکیل می‌شود. شعب تشخیص از دیدگاه صلاحیتی و اختیارات به موجب مواد ۱۶ ، ۱۸ ، ۳۷ و ۴۳ دارای صلاحیت‌های زیر می‌باشند: ۱- شایستگی رسیدگی به اعلام اشتباه قضات شعب دیوان از نظر شکلی و ماهوی را دارند. ۲- در صورت تشخیص رئیس قوه قضاییه یا رئیس دیوان مبنی بر این‌که رایی صادر شده از سوی شعب دیوان دارای اشتباه بیّن شرعی یا قانونی است، شعب تشخیص پس از بررسی و احراز اشکال و وارد دانستن آن، نسبت به نقض رایی و صدور رایی صحیح اقدام می‌نمایند. ۳- مرجع تجدیدنظرخواهی مقام مستنکف از اجرای دادنامه، دیوان است و با رایی شعبه صادرکننده دادنامه، غیرمجری به انفصال از خدمت محکوم می‌گردد. ۴- دادخواست تجدیدنظرخواهی اشخاصی که مفاد دادنامه تحصیل شده آنها با توجه به اعلام تعارض مغایر با اصح‌الراییین و رایی وحدت رویه هیئت عمومی‌است و نسبت به مفاد دادنامه خود با اصح‌الراییین (وحدت رویه) اعلام تعارض نموده‌اند و پرونده آنان نیز در هیئت عمومی‌مطرح شده است را در فرجه یک ماهه پس از درج رایی وحدت رویه در روزنامه رسمی می‌پذیرند و آن را مورد رسیدگی قرار می‌دهند. ۵- به پرونده‌های عادی دیوان رسیدگی می‌نمایند. نکته‌ای که از اهمیت بیشتری برخوردار است و باید روی آن تکیه شود، شق دوم از صلاحیت‌های احصا شده می‌باشد که شمار فراوانی از مراجعان به دیوان، اعم از وکلا و شاکیان را به اشتباه‌انداخته و این تصور را برای آنها به‌وجود آورده که با توجه به متن ماده ۱۰ و مفاد مواد ۱۶ و ۱۸، شعبه تشخیص دیوان عدالت اداری یک شعبه تجدیدنظرخواهی و استینافی است. حال آن که از صلاحیت‌های برگرفته شده از مفاد و منطوق مواد ۱۶ و ۱۸ چنین موضوعی استنباط نمی‌شود؛ اما از لحاظ صلاحیت‌های منبعث از مواد ۳۷ و ۴۳ همین‌طور است. از سوی دیگر و از جهت صلاحیت‌های مبتنی بر فراز آخر ماده ۱۰، شعبه تشخیص دیوان به هیچ‌وجه شعبه تجدیدنظر محسوب نشده و یک شعبه و دادگاه عادی دیوان می‌باشد. اینجاست که در پاسخ به یک قضیه ذوحدین منطقی نزدیک می‌شویم. اما با دقت در مطالب پیش‌گفته، پاسخ روشن است. بدین ترتیب در جایی که قضات دیوان اعلام اشتباه نموده و اعمال ماده ۱۶ را خواستار می‌شوند، صلاحیت شعبه تشخیص پس از ارجاع پرونده، بازنگری و در صورت احراز اشتباه، نقض دادنامه صادر شده و انشای دادنامه صحیح است. هنگامی‌که با تشخیص رئیس قوه قضاییه یا رئیس دیوان، دادنامه صادر شده واجد اشتباه بیّن شرعی یا قانونی باشد، پس از ارجاع پرونده به شعبه تشخیص، موضوع مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته و حسب مفاد ماده ۱۸، این شعبه پس از وارد دانستن اشکال، اقدام به نقض رایی و صدور رایی مقتضی می‌نماید. با توجه به صلاحیت پژوهشی و بررسی‌کنندگی شعبه تشخیص پیش از رسیدگی به منظور احراز وقوع اشتباه بیّن شرعی یا قانونی و با عنایت به ماهیت قطعی آرای دیوان که در ماده ۷ مصرح است لزوم بررسی و چند مرحله کارشناسی آشکار می‌شود تا بدین ترتیب قابل طرح بودن پرونده در شعبه تشخیص معلوم گردد. اینجاست که وکلا و مراجعان باید عنایت داشته باشند که هر پرونده‌ای که در شعب دیوان مطرح شده و مورد رسیدگی قرار می‌گیرد و منتهی به صدور رایی می‌شود، برای بار دوم قابل طرح در شعب تشخیص نیست و اصرار بر طرح مجدد پرونده برای تحصیل دادنامه مثبت و تقدیم دادخواست تجدیدنظرخواهی نادرست است؛ زیرا امکان تجدیدنظرخواهی و

استیناف از آرایی که در ماهیت قطعی هستند، وجود ندارد. به‌علاوه اجازه طرح مجدد پرونده در شعب تشخیص برابر ماده ۱۸ در مواردی بسیار استثنایی و نادر صادر می‌شود و آن زمانی است که مفاد رایی با حکم شرعی یا قانونی مخالفتی آشکار و بیّن داشته باشد. در این صورت نیازی به تقدیم دادخواست نیست و شاکی یا وکیل او می‌تواند با تقدیم درخواستی که در آن به صورتی مستند و مستدل به نکات مغایرت دادنامه با شرع یا قانون اشاره شده، تقاضای طرح پرونده را در شعبه تشخیص بنماید. رسیدگی به این درخواست رایگان بوده و نیازی به ابطال تمبر ندارد. البته می‌توان گفت که وقوع این اشتباه ناشی از خلط میان صلاحیت‌های شعب تشخیص است. در صلاحیت ناشی از ماده ۱۸ که می توان از آن به عنوان صلاحیت پژوهش نام برد شعبه تشخیص قادر است در مورد پرونده‌هایی که قابلیت طرح در شعب را ندارند، بررسی نموده و در صورت احراز ورود شکایت و وقوع امر خلاف بیّن شرع یا قانون در حکم، به موضوع رسیدگی نماید. اما در مقام اعمال صلاحیت استینافی یا تجدیدنظر برگرفته شده از مواد ۳۷ و ۴۳ شعب تشخیص اساساً شعب مذکور به پرونده‌هایی رسیدگی می‌نمایند که برابر قانون قابلیت طرح در این دادگاه را دارند و به‌ویژه در رایی صادر شده به موجب ماده ۳۷، شعبه تالی دیوان باید قابل تجدیدنظر بودن دادنامه ظرف مدت زمان ۲۰ روز پس از ابلاغ را ذکر نماید. در این صورت شاکیان و وکلا برای دادخواهی باید دادخواست تقدیم نموده و برابر تبصره ۲ ذیل ماده ۲۱ مبلغ ۱۰ هزار تومان هم هزینه دادرسی پرداخت نمایند. از این رو همان‌گونه که اشاره شد، شعب تشخیص در مقام اعمال صلاحیت ناشی از ماده ۱۸، وارد بررسی و رسیدگی نسبت به پرونده‌هایی می‌شوند که قابلیت طرح در شعب تشخیص را تا زمان احراز وقوع اشتباه و خلاف بیّن شرعی یا قانونی ندارند؛ اما پس از محرز شدن خلاف بیّن، قابلیت طرح پیدا می‌کنند و به همین دلیل است که به این صلاحیت، پژوهشی اطلاق می‌گردد و تا زمان اثبات موارد مذکور، پرونده قابل طرح در شعب تشخیص نیست. از همین روست که شمار بسیاری از پرونده‌هایی که تقاضای طرح در شعبه تشخیص را دارند، پس از کارشناسی و عدم احراز خلاف بیّن شرعی و قانونی، به بایگانی شعبه مربوطه اعاده می‌گردند. بنابراین به شاکیان و دستگاه‌های دولتی توصیه می‌شود که صرفاً از روی احتمال و گمان تقاضای اعمال ماده ۱۸ را ننمایند؛ بلکه پس از احراز یقین به ذی‌حق بودن و وقوع خلاف بیّن قانونی یا شرعی در مفاد رایی، چنین درخواستی را مطرح کنند. مورد دیگری که پیوسته از دیوان پرسیده می‌شود این است که در صورت تقدیم تقاضا برای رسیدگی به دادنامه‌ای که درخصوص مفاد آن ادعای خلاف بیّن شرع و یا قانون شده است، آیا شعب تشخیص می‌توانند دستور توقیف اجرای رایی معترض‌عنه را صادر نمایند؟ در پاسخ باید گفت که شعبه تشخیص یک نوع دادگاه عالی است؛ با الزام به رعایت فرآیند قانونی تمام دادگاه‌ها و بلکه پیچیده‌تر. از سوی دیگر، متن ماده ۷ قانون دیوان صراحت به قطعیت ماهوی آرا دارد. از این رو جلوگیری از اجرای آرای صادر شده در مقدمه کار و پیش از احراز خلاف بیّن شرع یا قانون بودن مفاد آن، به هیچ وجه میسر نیست و تا زمانی که پرونده‌های غیرقابل طرح در شعب تشخیص پس از سپری کردن فرآیند مراحل کارشناسی قابل طرح شناخته نشوند، برابر قانون این شعب تکلیفی به رسیدگی ندارند. همچنین برابر مواد ۶، ۷ و ۸ آیین‌نامه و دستورالعمل اجرایی ماده ۱۸ اصلاحی قانون تشکیل دادگاه‌های عمومی‌و انقلاب و مواد ۱۸ و ۴۰ قانون دیوان عدالت اداری، با تنظیم صورت‌مجلس پرونده بایگانی شده و نتیجه در صورت درخواست به حوزه نظارت قضایی اعلام می‌گردد؛ اما چنانچه پرونده‌ای پس از پژوهش و بررسی، قابل طرح در شعبه تشخیص شناخته شود، حسب ماده ۲۲ دستورالعمل اجرایی مربوط به ماده ۱۸ اصلاحی مصوب ۱۳۸۵ و ماده ۹ آن و نیز رایی وحدت رویه به شماره ۵۳۸ مورخ اول آبان ۱۳۶۹ دیوان عالی کشور، در صورت احراز خلاف بیّن شرع یا قانون بودن مفاد حکم، با نظر رئیس شعبه تشخیص و نیز رئیس دیوان عدالت اداری این امر ممکن خواهد بود.پرسش دیگری که مطرح می‌شود این است که آیا شعب تشخیص می‌توانند دستور موقت صادر کنند؟ شعب تشخیص در مقام رسیدگی به پرونده‌های عادی که برابر قانون قابلیت طرح در شعبه را دارند، مانند هر شعبه دیگری –در صورت صلاحدید می‌توانند دستور موقت صادر نمایند؛ اما این موضوع به درخواست‌های تقدیم شده در مورد اعمال ماده ۱۸ تسری ندارد و آن درخواست، فرآیند مربوط به خود را طی

خواهد نمود. برخی مراجعان این پرسش را مطرح می‌نمایند که رسیدگی در شعب تشخیص شکلی است یا ماهوی؟ پاسخ این است که رسیدگی در شعب دیوان حسب مورد به هردو شکل ممکن است و صرفاً شکلی نیست.پرسش مطرح شده دیگر درخصوص هزینه دادرسی در شعب تشخیص دیوان است. همان‌گونه که اشاره شد، در صورتی که شاکیان اعمال ماده ۱۸ را -که با ارسال و تقدیم درخواست آغاز می‌شود- تقاضا نمایند، نیازی به ابطال تمبر و هزینه دادرسی وجود ندارد؛ اما اگر به موجب مواد ۳۷ و ۴۳ بخواهند تجدیدنظرخواهی کنند، مکلف هستند هم دادخواست تنظیم و تقدیم نمایند و هم برابر تبصره دو ذیل ماده ۲۱، تمبری به ارزش ۱۰ هزار تومان را ابطال کنند. ظرف زمانی تقدیم این دادخواست‌ها در مورد تجدیدنظرخواهی مندرج در ماده ۳۷ پس از ابلاغ دادنامه، ۲۰ روز و مهلت تقدیم دادخواست در مورد تجدیدنظرخواهی مذکور در ماده ۴۳ پس از درج و چاپ رای وحدت رویه در روزنامه رسمی یک ماه می‌باشد.

*منبع: http://www.lawnet.ir/-fulltext?id=۵۴۲

مبنا و ریشه ی حقوق از کجاست

؟

درباره ی مبنا و هدف قواعد حقوق آراء و نظریات گوناگونی وجود دارد کاوش درباره ی اینکه حقوق و قانون بر چه مبنایی در جوامع بشری استوار است و هدف از قواعد آن چیست سابقه ای دیرینه دارد . از قرون گذشته تا به امروز هزاران متفکر و اندیشمند برآن شده اند تا مبنای وجود و استقرار قانون در جامعه را توجیه کنند و بر پایه ی همین کاوشات بوده که تا کنون نظریات بسیاری در این باب ارایه گشته است . متاسفانه این مجال را نداریم تا در اینجا به توضیح تک تک این عقاید بپردازییم اما به ذکر معقولانه ترین عقیده در این باره که مورد قبول اکثر علمای علم حقوق بوده و می باشد اکتفا میکنیم بر اساس این تفکر که به قرار داد اجتماعی معروف است انسان آزاد به دنیا آمده است , بر این اساس حق دارد آزادانه فعالیت های مادی و معنوی خود را گسترش دهد و از ثمره ی آنها بهره مند شود . ولی انسان با ورود به جامعه و زندگی جمعی دیگر نمی تواند خود را دارای آزادی مطلق بداند یعنی او در شرایطی است که در نتیجه ی آن اختیار هرکس با اختیار دیگران جمع می شود, به عبارت دیگر اشخاص با ورود به جامعه و قرار گرفتن در زیر چتر جامعه تن به قرار دادی اجباری وقهری با دیگر اعضاء جامعه میدهند و بر اساس این قرار داد هر کس برای گرفتن جواز زندگی در جامعه از بخشی از آزادی های خود چشم می پوشد تا از مزایای زندگی اجتماعی بهره مند شود (جان ژاک روسو) .اکثر صاحبنظران , قرار داد اجتماعی را رویدادی واقعی نمی پنداشته و آن را , فرضی می دانند که شایسته است مبنای تشکیل دولت و تنظیم کننده ی روابط آن و اشخاص قرار گیرد .در طی روند تکامل جوامع , قرارداد اجتماعی هر روز متکامل تر و در برگیرنده ی منافع فردی از راه حمایت و پشتیبانی از منافع گروهی و عمومی جامعه بود . به تدریج قواعد این قرار داد اجتماعی از حالت عرف و سنت خارج کشته و مدون گشت و از این تاریخ به بعد است که حقوق جدید متولد می شود به همان اندازه که روابط اجتماعی پیچیده و گوناگون است قواعد حقوق امروز نیز مختلف و بی شمار به نظر می رسند . در عصر ما علم حقوق چندان توسعه یافته که مطالعه ی تمام بخشها و شاخه ها و اصول آن برای هیچ انسانی مقدور نیست به عقیده ی استاد فقید دکتر ناصر کاتوزیان عمر هر محقق حقوقی حتی کفاف خواندن کتابهای تخصصی رشته ی خود را برای یک بار هم نمی دهد ! ۲ ی(رج ص ۸۱ مقدمه علم حقوق چاپ ۳۱ چاپ حیدری ۱۳۸۳)یکی از تقسیم بندی های اساسی علم حقوق که اکثریت صاحب نظران مبنای آن را پذیرفته اند تقسیم حقوق به دو شاخه ی حقوق عمومی و حقوق خصوصی است

حقوق عمومی قواعدی است که بر روابط دولت و ماموران آن با شهروندان جامعه حکومت میکند . حقوق اساسی اصلی ترین شعبه ی حقوق عمومی است بعنوان مثال مطالعه ی رژیم های سیاسی , تعیین قوای حکومتی (مقننه . مجریه و قضاییه) و تفکیک آنها از یک دیگر , در حوزه ی مطالعات این شاخه قرار دارد اما شاخه دوم یعنی حقوق خصوصی که خود اقیانسی است از کلید ها و قوائد گره گشا که در حیطه ی روابط فرد با فرد از معضلات و تعارضات روابط افراد جامعه با هم به شایستگی گره گشایی میکند , به عنوان مثال قواعد مربوط به احوال شخصیه , اموال و مالکیت , عقود و قرارداد ها , نکاح و طلاق , ارث , رهن و اجاره و ... همه و همه در حوزه ی حقوق خصوصی مطالعه و تدوین میشوند متاسفانه در این وبلاگ مجالی برای پرداختن به مسائل حقوق خصوصی و ورود به این شاخه ی گستره از حقوق نداریم و بنا به ضرورت به شاخه ی حقوق عمومی وارد خواهیم شد و در این دفتر حتی المقدور به تفصیل همانگونه که پیش از این اشاره رفت به معرفی مبانی حقوق عمومی و حقوق اساسی خواهیم پرداخت باشد که مورد استفاده ی شما گرامیان واقع گردد .

حقوق اساسی جامعه ی سیاسی از فرمانروایان و فرمانبرداران تشکیل شده است .از یک طرف افراد و اشخاص قرار گرفته اند و از طرف دیگر قدرت حاکم . همانگونه که افراد و اشخاص با یکدیگر ارتباطاتی دارند با فرمانروایان و قدرت سیاسی حاکم در سرزمینشان نیز دارای انواع روابط هستند . مجموع این روابط پیچیده و چند بعدی مورد توجه علم حقوق قرار گرفته . حقوق کلیه ی روابط را چهار جوب بندی میکند و بر پایه ی اصول و قواعدی آنها را تنظیم می نماید . بر این اساس حقوق اساسی یکی از شاخه های مهم علم حقوق است که اختصاصا به بررسی روابط سیاسی بین فرمانروایان و فرمانبران می پردازد .گرایش به سوی دیگران نخستین سنگ بنای جامعه را میگذارد .انسان بر حسب گرایشهای طبیعی و نیازهای اجتماعی به منظور ایجاد امکانات زیستی ومبارزه با دشواریهای حیات خواه نا خواه به سوی همنوعان رانده می شود . مفهوم جامعه زمانی مصداق خارجی می یابد که بین افراد و گروههای تشکیل دهنده گروه بندی انسانی روابطی از نوع اجتماعی آن محقق شود .روابط متقابل بین افراد و گروهها هرچه گسترده تر و شبکه بندی آن پیچیده تر باشد انسجام جامعه بیشتر و سیر آن به سوی کمال مشهود تر است . چنین روابطی همواره بر پایه ی اصل تساوی طرفین بنیانگذاری نشده اند بلکه در بیشتر اوقات در این روابط گونه ای نا برابری به چشم میخورد به بیان دیگر اقتضای طبع جامعه این است که از همان آغاز شکل گیری آن ضرورت اجتناب نا پذیری دوگروه فرمانروا و فرمانبر یا دستور ده و دستور گیر را از یکدیگر متمایز می کند قدرت یا امکان اخذ تصمیم سیاسی , قانونی در ید فرمانروایان قرار دارد که یا خود مستقیما آن را اعمال میکنند (در جوامع سنتی با روش منو کراسی) یا اینکه به واسطه ی سازمانهای اجتماعی و از خلال نهادها آن را به کار می برند (جوامع با روش دموکراسی) شایان ذکر است که در شبکه بندی روابط پیش گفته در جوامعی که از صورت ابتدایی خارج شده و به سوی انسجام پیش میروند حالت ساده ی خود را از دست میدهند و شکل بسیار پیچیده تری را به خود میگیرد و سازمان بندی اجتماعی با پیدایش دستگاههای واسط بیشمار به گونه ای تکامل میرسد تا با پیچیدگی روابط پیشرفته تر سازگار باشد . به نظر موریس دوورژه در کتاب جامعه شناسی سیاسی اش که قدرت نهادی را از روابط ساده ی اقتداری و سنتی تفکیک میکند ,روابط اقتداری و سنتی, کلیه ی روابط نابرابری است که از خلال آن یک یا چند نفر بر دیگران تسلط می یابند و جامعه را بر حسب اراده و تمایل خود به هر سو که بخواهند میکشانند . درحالی که قدرت نهادی الگوهایی از روابط را تشکیل میدهد که دارای ویژگی ثبات , تداوم و همگنی می باشد و همین خصلت هاست که به قدرت نهادی شده جنبه ی سیاسی میبخشد به عبارت بهتر آن دسته از قدرت های نهادین موجود در جوامع که هدف آنها اعمال نوع ویژه ای از قدرت نظیر حکومت و تمشیت امور سیاسی جامعه باشد .قدرت سیاسی به معنای واقعی کلمه بشمار می آیند ! هنگامی قدرت مفهوم واقعی خود را داراست که ظرفیت و قابلیت آن را داشته باشد تا دیگران را وادار به انجام امر یا رفتار مشخصی کند . جامعه ی تکامل یافته چیزی جر جامعه سیاسی (دولت_ شهر یا دولت_ کشور) نیست که آن به قدرت سیاسی نیز تعبیر میشود بنابراین جامعه ی سیاسی و

قدرت سیاسی دو مفهوم توامانند ...برای اینکه جامعه ی سیاسی شکل بگیرد باید شرایط اساسی زیر را دارا باشد :اولا اعضای تشکیل دهنده ی جامعه باید نسبت به این کلیت احساس تعلق کنند . ریشه ی این تعلق خاطر چه در عوامل مادی باشد و چه معنوی در اصل موضوع تفاوتی نمیکند دوما جامعه باید به آن درجه از یکپارچگی و استقلال برسد که بتواند در برابر دنیای خارج همانند کلیتی ممتاز جلوه کند سوما سازمان بندی اجتماعی از حالت ابتدایی و سنتی آن خارج شده و به مرحله ی بلوغ و انسجام و تکامل رسیده باشد چهارما نظم هنجاری مستقر در جامعه از خصلت حقوقی بر خوردار باشد .بعبارت دیگر هرجا که جامه باشد حقوق هم هست و از آنجا که قدرت سیاسی از ارکان بنیادین جامه است پس بهتر بگوییم هر جا که جامعه باشد قدرت هم هست و آنجا که قدرت باشد حقوق هم باید باشد زیرا حقوق مستلزم الزام ,اقتدار و ضمانت اجراست و این خود میرساند که حقوق از قدرت جدایی نا پذیر است قدرت خام (زور) نسبت به حقوق اجنبی است و این قدرت برای انکه بتواند ثبات و تداوم حاصل کند و حقانیت یابد باید به وسیله ی اصول و قواعد حقوقی ,ایجاد هنجارهای لازم و رسم خطوط رفتاری توجیه شده و مشروعیت یابد. ماهیت حقوق ایجاب میکند که اگر در خدمت قدرت سیاسی واقع میشود حداقل تضمینی علیه این قدرت نیز به شمار آید .یعنی فرد را در برابر زیاده روی های قدرت حمایت میکند و جلوه های خود کامگی فطری قدرت را که پدیده ای ضد حقوق است میگیرد.

در سیستمهای حقوقی مدرن در مسیر نهادی کردن قدرت , حقوق هم سازمانهای قدرت را مشخص میکند و هم قدرت را بین نهادهای مختلف توزیع مینماید و قالب های صلاحیت را تعیین میکند و حیطه ی وظایف و اختیارات هر کدام از سازمانهای مربوط به اقتدار را تنظیم میکند و به نهاد های مربوط می سپارد . قانون اساسی در کشورهایی که با اصول مردم سالاری اداره میشوند نمونه ی عالی نهادین شدن حقوق و مظهر محدودیت هایی است که بر سمند باد بای قدرت لگام گذارده است ! بدین ترتیب قدرت سیاسی هم تداوم و ثبات می یابد و هم عمر آن از طول عمر زمامداران طولانی تر می شود در این شرایط انسانها دیگر مجبور نیستند از یک فرد اطاعت کنند بلکه از سازمان قدرت فرمانبرداری مینمایند (برای کسب توضیحات کاملتر : ر ج حقوق اساسی و نهاد های سیاسی نشر میزان اثر دکتر ابولفضل قاضی)

تعریف حقوق اساسی :

Constitutional law is that part of the law wich relates to the system of Government of the country . it is more convenient to define constitutional law as meaning those laws wich regulate the structure of the principal organs of Government and their relationship to each other and to the citizen and determaine their main functions

با توجه به توضیحات فوق و آشنایی مختصر با وظایف حقوق در حیطه ی قدرت سیاسی و روابط فرمانبران و فرمانروایان , نوبت به معرفی حقوق اساسی که بازوی اجرایی علم حقوق در حیطه ی قدرت سیاسی است میرسد حقوق اساسی پدیده های سیاسی را از زاویه ی دید حقوق و عدالت مینگرد و ذات قواعد مورد بررسی اش به سبب روابط ویژه ی فرد با قدرت یا انسان و جامعه رنگ سیاسی دارد . حقوق اساسی با بیشتر شاخه های علوم سیاسی ارتباط تنگاتنگ دارد و نا چار است بر ای شناخت روابط سیاسی از آنها مدد بگیرد در تعریفی ساده تر از حقوق اساسی باید گفت این علم عبارت است از بررسی پدیده های نهادین شده ی سیاسی با شیوه های حقوق ی به زبان دیگر موضوع اصلی این رشته از حقوق مطالعه ی شگل گیری حقوقی برخی پدیده های سیاسی و بنابر این سازمان عمومی دولت است. رژیم سیاسی, ساختار و قوای حکومتی ,روابط قوا و حد و مرز آنها, انتخابات و همچنین حقوق فردی و آزادی های عمومی و... مورد توجه حقوق اساسی است که ما به تدریج یکایک این موارد را در فصل های بعد مورد بررسی قرار می دهیم

منابع:

۱- حقوق اساسی و نهاد های سیاسی (شادروان دکتر ابولفضل قاضی) نشر میزان
۲- بایسته های حقوق اساسی (شادروان دکتر ابولفضل قاضی) نشر میزان
۳- حقوق اساسی (دکتر منوچهر طباطبایی مؤتمنی) نشر میزان
۴- اصول علم سیاست (موریس دوورژه) نشر امیرکبیر
۵- خداوندان اندیشه سیاسی (مایکل برسفورد فاستر) جلد های اول - دوم - سوم چاپ شرکت انتشارات علمی فرهنگی - تهران
*لینک:http://hoghough۸۵.blogfa.com/post-۵۵۷.aspx

?What is Constitutional law

Constitutional law relates to the study, practice, interpretation and administration of laws set forth by a country's constitution. In the US, for example, the US Constitution is the basis for all constitutional law. Any legal subjects that deal with constitutional rights or .violations are a part of constitutional law

Experts in constitutional law may participate in cases that seem to be in clear violation of the constitution. Additionally, constitutional law experts may also participate in lobbying to change or amend existing laws if they seem to conflict with a nation's views. Generally cases involving US constitutional law are heard by the US Supreme Court. They then write .opinions or judgments based on their interpretation of the law

Efforts to change constitutional law are often met with resistance or alternately with support. For several years, it has been suggested that constitutional law be changed to more clearly define marriage as between a man and a woman. Activists who wish homosexuals to be able to marry find this a clear violation of their rights. Those opposed .to gay marriage support the change in the wording of the constitution

Though it would seem that constitutional law is a static field, it is clearly not so, evidenced by this example. In fact the law is flexible and the US constitution has undergone many .changes and amendments

Initially the US Constitution had seven articles. Further changes or additions to the law are called amendments. The articles are still listed but since the ratification of the US Constitution, ۲۷ amendments have been added. The most recent amendment was the

.۱۹۹۲ ۲۷th amendment limiting pay raises for members of Congress

However since the initial writing of the constitution, over ۱۰,۰۰۰ amendments have been proposed. Thus constitutional law and its interpretation are constantly subject to scrutiny .and it is possible, though difficult, to amend the constitution

Some landmark amendments to the constitution that have changed the way the US administers the law are the ۱۳th amendment which abolished slavery, and the ۲۶th .amendment which made it illegal to stop anyone over ۱۸ from voting

Since the full text of each article and further amendments is written in terms that are frequently subject to interpretation, the way in which the constitution is administered can be swayed by the politics of each US Supreme Court Justice. In general, Republican Justices tend to more conservatively view constitutional law. Democratic Justices are .likely to take a more liberal view of constitutional law

This is not always the case. Sometimes a Supreme Court Justice will draft opinions on laws that are not in keeping with the politics of the president who appointed him or her. Justices spend a great deal of time studying the law and looking at the law, and opinions can change over time. Especially since a Supreme Court Justice has a lifetime appointment, it is not unusual for a gradual shift in interpretations of constitutional law to .occur

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

بسم الله الرحمن الرحیم فصل اول – اصول کلی ۱– اصل اول حکومت ایران جمهوری اسلامی است که ملت ایران ، بر اساس اعتقاد دیرینه اش به حکومت حق و عدل قرآن ، در پی انقلاب اسلامی پیروزمند خود به رهبری مرجع عالیقدر تقلید آیت الله العظمی امام خمینی ، در همه پرسی دهم ویازدهم فروردین ماه یکهزار و سیصد و پنجاه و هشت هجری شمسی برابر با اول و دوم جمادی الاولی سال یکهزار و سیصد و نود و نه هجری قمری با اکثر۲/۹۸ کلیه کسانی که حق رای داشتند، به آن رای مثبت داد. اصل دوم – ۲ جمهوری اسلامی ، نظامی است بر پایه ایمان به : ۱ – خدای یکتا (لااله الاالله) و اختصاص حاکمیت و تشریع به او و لزوم تسلیم در برابر امر او، ۲ – وحی الهی و نقش بنیادی آن در بیان قوانین ، ۳ – معاد و نقش سازنده آن در سیر تکاملی انسان به سوی خدا، ۴ – عدل خدا در خلقت و تشریع ، ۵ – امامت و رهبری مستمر و نقش اساسی آن در تداوم انقلاب اسلام ، ۶ – کرامت و ارزش والای انسان و آزادی توام با مسئولیت او در برابر خدا که از راه : الف – اجتهاد مستمر فقهای جامع الشرایط بر اساس کتاب و سنت معصومین سلام الله علیهم اجمعین ، ب – استفاده از علوم و فنون و تجارب پیشرفته بشری و تلاش در پیشبرد آنها، ج – نفی هر گونه ستمگری و ستم کشی و سلطه گری و سلطه پذیری ، قسط و عدل و استقلال سیاسی و اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و همبستگی ملی را تامین می کند. قسط و عدل و استقلال سیاسی و اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و همبستگی ملی را تامین می کند. اصل سوم – ۳ دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم ، همه امکانات خود را برای امور زیر به کار برد: ۱ – ایجاد محیط مساعد برای رشد فضائل اخلاقی بر اساس ایمان و تقوی و مبارزه با کلیه مظاهر فساد و تباهی . ۲ – بالا

بردن سطح آگاهی های عمومی در همه زمینه ها با استفاده صحیح از مطبوعات و رسانه های گروهی و وسائل دیگر. ۳ - آموزش و پرورش و تربیت بدنی رایگان برای همه در تمام سطوح و تسهیل و تعمیم آموزش عالی . ۴ - تقویت روح بررسی و تتبع و ابتکار در تمام زمینه های علمی ، فنی ، فرهنگی و اسلامی از طریق تاسیس مراکز تحقیق و تشویق محققان . ۵ - طرد کامل استعمار و جلوگیری از نفوذ اجانب . ۶ - محو هر گونه استبداد و خودکامگی و انحصارطلبی . ۷ - تامین آزادیهای سیاسی و اجتماعی در حدود قانون . ۸ - مشارکت عامه مردم در تعیین سرنوشت سیاسی ، اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی خویش . ۹ - رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه ، در تمام زمینه های مادی و معنوی . ۱۰ - ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیر ضرور. ۱۱ - تقویت کامل بنیه دفاع ملی از طریق آموزش نظامی عمومی برای حفظ استقلال و تمامیت ارضی و نظام اسلامی کشور. ۱۲ - پی ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه بر طبق ضوابط اسلامی جهت ایجاد رفاه و رفع فقر و بر طرف ساختن هر نوع محرومیت در زمینه های تغذیه و مسکن و کار و بهداشت و تعمیم بیمه . ۱۳ - تامین خودکفایی در علوم و فنون و صنعت و کشاورزی و امور نظامی و مانند اینها. ۱۴ - تامین حقوق همه جانبه افراد از زن و مرد و ایجاد امنیت قضایی عادلانه برای همه و تساوی عموم در برابر قانون . ۱۵ - توسعه و تحکیم برادری اسلامی و تعاون عمومی بین همه مردم . ۱۶ - تنظیم سیاست خارجی کشور بر اساس معیارهای اسلام ، تعهد برادرانه نسبت به همه مسلمانان و حمایت بی دریغ از مستضعفان جهان . اصل چهارم - ۴ کلیه قوانین و مقررات مدنی ، جزایی ، مالی ، اقتصادی ، اداری فرهنگی ، نظامی ، سیاسی و غیر اینها باید بر اساس موازین اسلامی باشد. این اصل بر اطلاق یا عموم همه اصول قانون اساسی و قوانین و مقررات دیگر حاکم است و تشخیص این امر بر عهده فقهای شورای نگهبان است . اصل پنجم - ۵ در زمان غیبت حضرت ولی عصر" عجل الله تعالی فرجه " در جمهوری اسلامی ایران ولایت امر و امامت امت بر عهده فقیه عادل و با تقوی ، آگاه به زمان ، شجاع ، مدیر و مدبر است که طبق اصل یکصد و هفتم عهده دار آن می گردد. اصل ششم - ۶ در جمهوری اسلامی ایران امور کشور باید به اتکا آرا عمومی اداره شود، از راه انتخابات : انتخاب رییس جمهور، نمایندگان مجلس شورای اسلامی ، اعضای شوراها و نظائر اینها، یا از راه همه پرسی در مواردی که در اصول دیگر این قانون معین می گردد. اصل هفتم - ۷ طبق دستور قرآن کریم" : و امرهم شوری بینهم " و" شاورهم فی الامر "شوراها: مجلس شورای اسلامی ، شورای استان ، شهرستان ، شهر، محل ، بخش ، روستا و نظائر اینها از ارکان تصمیم گیری و اداره امور کشورند. موارد، طرز تشکیل و حدود اختیارات و وظایف شوراها را این قانون و قوانین ناشی از آن معین می کند. اصل هشتم - ۸ در جمهوری اسلامی ایران دعوت به خیر، امر به معروف و نهی از منکر وظیفه ای است همگانی و متقابل بر عهده مردم نسبت به یکدیگر، دولت نسبت به مردم و مردم نسبت به دولت . شرایط و حدود کیفیت آن را قانون معین می کند. (والمومنون والمومنات بعضهم اولیا بعض یامرون بالمعروف و ینهون عن المنکر). اصل نهم - ۹ در جمهوری اسلامی ایران آزادی و استقلال و وحدت و تمامیت ارضی کشور از یکدیگر تفکیک ناپذیرند و حفظ آنها وظیفه دولت و آحاد ملت است . هیچ فرد یا گروه یا مقامی حق ندارد به نام استفاده از آزادی به استقلال سیاسی ، فرهنگی ، اقتصادی و نظامی و تمامیت ارضی ایران کمترین خدشه ای وارد کند و هیچ مقامی حق ندارد به نام حفظ استقلال و تمامیت ارضی کشور آزادیهای مشروع را، هر چند با وضع قوانین و مقررات ، سلب کند. اصل دهم - ۱۰ از آنجا که خانواده واحد بنیادی جامعه اسلامی است ، همه قوانین و مقررات و برنامه ریزی های مربوط باید در جهت آسان کردن تشکیل خانواده ، پاسداری از قداست آن و استواری روابط خانوادگی بر پایه حقوق و اخلاق اسلامی باشد. اصل یازدهم - ۱۱ به حکم آیه کریمه" ان هذه امتکم امه واحده و انا ربکم فاعبدون " همه مسلمانان یک امت هستند و دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است سیاست کلی خود را بر پایه ائتلاف و اتحاد ملل اسلامی قرار دهد و کوشش پیگیر به عمل آورد تا وحدت سیاسی ، اقتصادی و فرهنگی جهان اسلام را تحقق بخشد. اصل دوازدهم - ۱۲ دین رسمی ایران ، اسلام و مذهب جعفری اثنی عشری است و این اصل الی الابد غیر قابل تغییر است و مذاهب دیگر اسلامی اعم از حنفی ، شافعی ، مالکی ، حنبلی و زیدی دارای احترام کامل

می باشند و پیروان این مذاهب در انجام مراسم مذهبی ، طبق فقه خودشان آزادند و در تعلیم و تربیت دینی و احوال شخصیه (ازدواج ، طلاق ، ارث و وصیت) و دعاوی مربوط به آن در دادگاهها رسمیت دارند و در هر منطقه ای که پیروان هر یک از این مذاهب اکثریت داشته باشند، مقررات محلی در حدود اختیارات شوراها بر طبق آن مذهب خواهد بود، با حفظ حقوق پیروان سایر مذاهب . اصل سیزدهم - ۱۳ ایرانیان زرتشتی ، کلیمی و مسیحی تنها اقلیتهای دینی شناخته می شوند که در حدود قانون در انجام مراسم دینی خود آزادند و در احوال شخصیه و تعلیمات دینی بر طبق آیین خود عمل می کنند. اصل چهاردهم - ۱۴ به حکم آیه شریفه" لاینهیکم الله عن الذین لم یقاتلوکم فی الدین و لم یخرجوکم من دیارکم ان تبروهم و تقسطوا الیهم ان الله یحب المقسطین "دولت جمهوری اسلامی ایران و مسلمانان موظف هستند نسبت به افراد غیر مسلمان با اخلاق حسنه و قسط و عدل اسلامی عمل نمایند و حقوق انسانی آنان را رعایت کنند این اصل در حق کسانی اعتبار دارد که بر ضد اسلام و جمهوری اسلامی ایران توطئه و اقدام نکنند. فصل دوم زبان ، خط، تاریخ و پرچم رسمی کشور اصل پانزدهم - ۱۵ زبان و خط رسمی و مشترک مردم ایران فارسی است . اسناد و مکاتبات و متون رسمی و کتب درسی باید با این زبان و خط باشد ولی استفاده از زبانهای محلی و قومی در مطبوعات و رسانه های گروهی و تدریس ادبیات آنها در مدارس ، در کنار زبان فارسی آزاد است . اصل شانزدهم - ۱۶ از آنجا که زبان قرآن و علوم و معارف اسلامی عربی است و ادبیات فارسی کاملا "با آن آمیخته است این زبان باید پس از دوره ابتدایی تا پایان دوره متوسطه در همه کلاسها و در همه رشته ها تدریس شود. اصل هفدهم - ۱۷ مبدا تاریخ رسمی کشور هجرت پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله و سلم) است و تاریخ هجری شمسی و هجری قمری هر دو معتبر است اما مبنای کار ادارات دولتی هجری شمسی است . تعطیل رسمی هفتگی روز جمعه است . اصل هجدهم - ۱۸ پرچم رسمی ایران به رنگهای سبز و سفید و سرخ با علامت مخصوص جمهوری اسلامی و شعار" الله اکبر "است . فصل سوم - حقوق ملت اصل نوزدهم - ۱۹ مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ ، نژاد، زبان ، و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود. اصل بیستم - ۲۰ همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی ، سیاسی ، اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند. اصل بیست و یکم - ۲۱ دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد: ۱ - ایجاد زمینه های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او. ۲ - حمایت مادران ، بالخصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند، و حمایت از کودکان بی سرپرست . ۳ - ایجاد دادگاه صالح برای حفظ کیان و بقای خانواده . ۴ - ایجاد بیمه خاص بیوه گان و زنان سالخورده و بی سرپرست . ۵ - اعطای قیمومت فرزندان به مادران شایسته در جهت غبطه آنها در صورت نبودن ولی شرعی . اصل بیست و دوم - ۲۲ حیثیت ، جان ، مال ، حقوق ، مسکن و شغل اشخاص از تعرض مصون است مگر در مواردی که قانون تجویز کند. اصل بیست و سوم - ۲۳ تفتیش عقاید ممنوع است و هیچ کس را نمی توان به صرف داشتن عقیده ای مورد تعرض و مواخذه قرار داد. اصل بیست و چهارم - ۲۴ نشریات و مطبوعات در بیان مطالب آزاد هستند مگر آن که مخل به مبانی اسلام یا حقوق عمومی باشند. تفصیل آن را قانون معین می کند. اصل بیست و پنجم - ۲۵ بازرسی و نرساندن نامه ها، ضبط و فاش کردن مکالمات تلفنی ، افشای مخابرات تلگرافی و تلکس ، سانسور، عدم مخابره و نرساندن آنها، استراق سمع و هر گونه تجسس ممنوع است مگر به حکم قانون . اصل بیست و ششم - ۲۶ احزاب ، جمعیت ها، انجمن های سیاسی و صنفی و انجمنهای اسلامی یا اقلیتهای دینی شناخته شده آزادند، مشروط به اینکه اصول استقلال ، آزادی ، وحدت ملی ، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند. هیچ کس را نمی توان از شرکت در آنها منع کرد یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت . اصل بیست و هفتم - ۲۷ تشکیل اجتماعات و راه پیمایی ها، بدون حمل سلاح ، به شرط آن که مخل به مبانی اسلام نباشد آزاد است . اصل بیست و هشتم - ۲۸ هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل

گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید. اصل بیست و نهم – ۲۹ برخورداری از تامین اجتماعی از نظر بازنشستگی ، بیکاری ، پیری ، ازکارافتادگی ، بی سرپرستی ، درراه ماندگی ، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبتهای پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی . دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم ، خدمات و حمایتهای مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تامین کند. اصل سی ام – ۳۰ دولت موظف است وسائل آموزش و پرورش رایگان را برای همه ملت تا پایان دوره متوسطه فراهم سازد و وسائل تحصیلات عالی را تا سر حد خودکفایی کشور به طور رایگان گسترش دهد. اصل سی و یکم – ۳۱ داشتن مسکن متناسب با نیاز، حق هر فرد و خانواده ایرانی است . دولت موظف است با رعایت اولویت برای آنها که نیازمندترند به خصوص روستانشینان و کارگران زمینه اجرای این اصل را فراهم کند. اصل سی و دوم – ۳۲ هیچکس را نمی توان دستگیر کرد مگر به حکم و ترتیبی که قانون معین می کند. در صورت بازداشت ، موضوع اتهام باید با ذکر دلایل بلافاصله کتبا "به متهم ابلاغ و تفهیم شود و حداکثر ظرف مدت بیست و چهار ساعت پرونده مقدماتی به مراجع صالحه قضایی ارسال و مقدمات محاکمه ، در اسرع وقت فراهم گردد. متخلف از این اصل طبق قانون مجازات می شود. اصل سی و سوم – ۳۳ هیچ کس را نمی توان از محل اقامت خود تبعید کرد یا از اقامت در محل مورد علاقه اش ممنوع یا به اقامت در محلی مجبور ساخت ، مگر در مواردی که قانون مقرر می دارد. اصل سی و چهارم – ۳۴ دادخواهی حق مسلم هر فرد است و هر کس می تواند به منظور دادخواهی به دادگاههای صالح رجوع نماید. همه افراد ملت حق دارند این گونه دادگاهها را در دسترس داشته باشند و هیچ کس را نمی توان را دادگاهی که به موجب قانون حق مراجعه به آن را دارد منع کرد. اصل سی و پنجم – ۳۵ در همه دادگاهها طرفین دعوی حق دارند برای خود وکیل انتخاب نمایند و اگر توانایی انتخاب وکیل را نداشته باشند باید برای آنها امکانات تعیین وکیل فراهم گردد. اصل سی و ششم – ۳۶ حکم به مجازات و اجرا آن باید تنها از طریق دادگاه صالح و به موجب قانون باشد. اصل سی و هفتم – ۳۷ اصل ، برائت است و هیچ کس از نظر قانون مجرم شناخته نمی شود، مگر اینکه جرم او در دادگاه صالح ثابت گردد. اصل سی و هشتم – ۳۸ هر گونه شکنجه برای گرفتن اقرار و یا کسب اطلاع ممنوع است . اجبار شخص به شهادت ، اقرار یا سوگند مجاز نیست و چنین شهادت و اقرار و سوگندی فاقد ارزش و اعتبار است . متخلف از این اصل طبق قانون مجازات می شود. اصل سی و نهم – ۳۸ هتک حرمت و حیثیت کسی که به حکم قانون دستگیر، بازداشت ، زندانی یا تبعید شده به هر صورت که باشد ممنوع و موجب مجازات است . اصل چهلم – ۴۰ هیچ کس نمی تواند اعمال حق خویش را وسیله اضرار به غیر یا تجاوز به منافع عمومی قرار دهد. اصل چهل و یکم – ۴۱ تابعیت کشور ایران حق مسلم هر فرد ایرانی است و دولت نمی تواند از هیچ ایرانی سلب تابعیت کند، مگر به درخواست خود او یا در صورتی که به تابعیت کشور دیگری درآید. اصل چهل و دوم – ۴۲ اتباع خارجه می توانند در حدود قوانین به تابعیت ایران درآیند و سلب تابعیت این گونه اشخاص در صورتی ممکن است که دولت دیگری تابعیت آنها را به پذیرد یا خود آنها درخواست کنند. فصل چهارم – اقتصاد و امور مالی اصل چهل و سوم – ۴۳ برای تامین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادگی او، اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بر اساس ضوابط زیر استوار می شود: ۱ – تامین نیازهای اساسی : مسکن ، خوراک ، پوشاک ، بهداشت ، درمان ، آموزش و پرورش و امکانات لازم برای تشکیل خانواده برای همه . ۲ – تامین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسائل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کار هستند ولی وسائل کار ندارند، در شکل تعاونی ، از راه وام بدون بهره یا هر راه مشروع دیگر که نه به تمرکز و تداول ثروت در دست افراد و گروههای خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ مطلق درآورد. این اقدام باید با رعایت ضرورتهای حاکم بر برنامه ریزی عمومی اقتصاد کشور در هر یک از مراحل رشد صورت گیرد. ۳ – تنظیم برنامه اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعات کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی ،

فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی ، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار داشته باشد. ۴ - رعایت آزادی انتخاب شغل ، و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری . ۵ - منع اضرار به غیر و انحصار و احتکار و ربا و دیگر معاملات باطل و حرام . ۶ - منع اسراف و تبذیر در همه شئون مربوط به اقتصاد، اعم از مصرف ، سرمایه گذاری ، تولید، توزیع و خدمات . ۷ - استفاده از علوم و فنون و تربیت افراد ماهر به نسبت احتیاج برای توسعه و پیشرفت اقتصاد کشور. ۸ - جلوگیری از سلطه اقتصادی بیگانه بر اقتصاد کشور. ۹ - تاکید بر افزایش تولیدات کشاورزی ، دامی و صنعتی که نیازهای عمومی را تامین کند و کشور را به مرحله خودکفایی برساند و از وابستگی برهاند. اصل چهل و چهارم - ۴۴ نظام اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بر پایه سه بخش دولتی ، تعاونی و خصوصی با برنامه ریزی منظم و صحیح استوار است . بخش دولتی شامل کلیه صنایع بزرگ ، صنایع مادر، بازرگانی خارجی ، معادن بزرگ ، بانکداری ، بیمه ، تامین نیرو، سدها و شبکه های بزرگ آبرسانی ، رادیو و تلویزیون ، پست و تلگراف و تلفن ، هواپیمایی ، کشتیرانی ، راه و راه آهن و مانند اینها است که به صورت مالکیت عمومی و در اختیار دولت است . بخش تعاونی شامل شرکتها و موسسات تعاونی تولید و توزیع است که در شهر و روستا بر طبق ضوابط اسلامی تشکیل می شود. بخش خصوصی شامل آن قسمت از کشاورزی ، دامداری ، صنعت ، تجارت و خدمات می شود که مکمل فعالیتهای اقتصادی دولتی و تعاونی است . مالکیت در این سه بخش تا جایی که با اصول دیگر این فصل مطابق باشد و از محدوده قوانین اسلام خارج نشود و موجب رشد و توسعه اقتصادی کشور گردد و مایه زیان جامعه نشود مورد حمایت قانون جمهوری اسلامی است . تفصیل ضوابط و قلمرو و شرایط هر سه بخش را قانون معین می کند. اصل چهل و پنجم - ۴۵ انفال و ثروتهای عمومی از قبیل زمینهای موات یا رهاشده ، معادن ، دریاها، دریاچه ها، رودخانه ها و سایر آبهای عمومی ، کوهها، دره ها، جنگلها، نیزارها، بیشه های طبیعی ، مراتعی که حریم نیست ، ارث بدون وارث ، و اموال مجهول المالك و اموال عمومی که از غاصبین مسترد می شود، در اختیار حکومت اسلامی است تا بر طبق مصالح عامه نسبت به آنها عمل نماید. تفصیل و ترتیب استفاده از هر یك را قانون معین می کند. اصل چهل و ششم - ۴۶ هر کس مالك حاصل کسب و کار مشروع خویش است و هیچ کس نمی تواند به عنوان مالکیت نسبت به کسب و کار خود امکان کسب و کار را از دیگری سلب کند. اصل چهل و هفتم - ۴۷ مالکیت شخصی که از راه مشروع باشد محترم است . ضوابط آن را قانون معین می کند. اصل چهل و هشتم - ۴۸ در بهره برداری از منابع طبیعی و استفاده از درآمدهای ملی در سطح استان ها و توزیع فعالیتهای اقتصادی میان استان ها و مناطق مختلف کشور، باید تبعیض در کار نباشد. به طوری که هر منطقه فراخور نیازها و استعداد رشد خود، سرمایه و امکانات لازم در دسترس داشته باشد. اصل چهل و نهم - ۴۹ دولت موظف است ثروتهای ناشی از ربا، غصب ، رشوه ، اختلاس ، سرقت ، قمار، سو استفاده از موقوفات ، سو استفاده از مقاطعه کاریها و معاملات دولتی ، فروش زمینهای موات و مباحات اصلی ، دائر کردن اماکن فساد و سایر موارد غیر مشروع را گرفته و به صاحب حق رد کند و در صورت معلوم نبودن او به بیت المال بدهد. این حکم باید با رسیدگی و تحقیق و ثبوت شرعی به وسیله دولت اجرا شود. اصل پنجاهم - ۵۰ در جمهوری اسلامی ، حفاظت محیط زیست که نسل امروز و نسلهای بعد باید در آن حیات اجتماعی رو به رشدی داشته باشند، وظیفه عمومی تلقی می گردد. از این رو فعالیتهای اقتصادی و غیر آن که با آلودگی محیط زیست یا تخریب غیر قابل جبران آن ملازمه پیدا کند، ممنوع است . اصل پنجاه و یکم - ۵۱ هیچ نوع مالیات وضع نمی شود مگر به موجب قانون . موارد معافیت و بخشودگی و تخفیف مالیاتی به موجب قانون مشخص می شود. اصل پنجاه و دوم - ۵۲ بودجه سالانه کل کشور به ترتیبی که در قانون مقرر می شود از طرف دولت تهیه و برای رسیدگی و تصویب به مجلس شورای اسلامی تسلیم می گردد. هر گونه تغییر در ارقام بودجه نیز تابع مراتب مقرر در قانون خواهد بود. اصل پنجاه و سوم - ۵۳ کلیه دریافتهای دولت در حسابهای خزانه داری کل متمرکز می شود و همه پرداختها در حدود اعتبارات مصوب به موجب قانون انجام می گیرد. اصل پنجاه و چهارم - ۵۴ دیوان محاسبات کشور مستقیما "زیر نظر مجلس شورای اسلامی می

باشد. سازمان و اداره امور آن در تهران و مراکز استانها به موجب قانون تعیین خواهد شد. اصل پنجاه و پنجم - ۵۵ دیوان محاسبات به کلیه حسابهای وزارتخانه ها، موسسات ، شرکتهای دولتی و سایر دستگاههایی که به نحوی از انحا از بودجه کل کشور استفاده می کنند به ترتیبی که قانون مقرر می دارد رسیدگی یا حسابرسی می نماید که هیچ هزینه ای از اعتبارات مصوب تجاوز نکرده و هر وجهی در محل خود به مصرف رسیده باشد. دیوان محاسبات ، حسابها و اسناد و مدارک مربوطه را برابر قانون جمع آوری و گزارش تفریغ بودجه هر سال را به انضمام نظرات خود به مجلس شورای اسلامی تسلیم می نماید. این گزارش باید در دسترس عموم گذاشته شود. فصل پنجم حق حاکمیت ملت و قوای ناشی از آن اصل پنجاه و ششم - ۵۶ حاکمیت مطلق بر جهان و انسان از آن خدا است و هم او، انسان را بر سرنوشت اجتماعی خویش حاکم ساخته است ، هیچکس نمی تواند این حق الهی را از انسان سلب کند یا در خدمت منافع فرد یا گروهی خاص قرار دهد و ملت این حق خداداد را از طرق که در اصول بعد می آید اعمال می کند. اصل پنجاه و هفتم - ۵۷ قوای حاکم در جمهوری اسلامی ایران عبارت هستند از: قوه مقننه ، قوه مجریه و قوه قضائیه که زیر نظر ولایت مطلقه امر و امام امت بر طبق اصول آینده این قانون اعمال می گردند، این قوا مستقل از یکدیگر هستند. اصل پنجاه و هشتم - ۵۸ اعمال قوه مقننه از طریق مجلس شورای اسلامی است که از نمایندگان منتخب مردم تشکیل می شود و مصوبات آن پس از طی مراحلی که در اصول بعد می آید برای اجرا به قوه مجریه و قضائیه ابلاغ می گردد. اصل پنجاه و نهم - ۵۹ در مسائل بسیار مهم اقتصادی ، سیاسی ، اجتماعی و فرهنگی ممکن است اعمال قوه مقننه از راه همه پرسی و مراجعه مستقیم به آرا مردم صورتی گیرد. در خواست مراجعه به آرا عمومی باید به تصویب دو سوم مجموع نمایندگان مجلس برسد. اصل شصتم - ۶۰ اعمال قوه مجریه جز در اموری که در این قانون مستقیما "بر عهده رهبری گذارده شده ، از طریق رئیس جمهور و وزرا است . اصل شصت و یکم - ۶۱ اعمال قوه قضائیه به وسیله دادگاههای دادگستری است که باید طبق موازین اسلامی تشکیل شود و به حل و فصل دعاوی و حفظ حقوق عمومی و گسترش و اجرای عدالت و اقامه حدود الهی بپردازد. فصل ششم - قوه مقننه مبحث اول - مجلس شورای اسلامی اصل شصت و دوم - ۶۲ مجلس شورای اسلامی از نمایندگانی ملت که به طور مستقیم و با رای مخفی انتخاب می شوند تشکیل می گردد. شرایط انتخاب کنندگان و انتخاب شوندگان و کیفیت انتخابات را قانون معین خواهد کرد. اصل شصت و سوم - ۶۳ دوره نمایندگی مجلس شورای اسلامی چهار سال است . انتخابات هر دوره باید پیش از پایان دوره قبل برگزار شود به طوری که کشور در هیچ زمان بدون مجلس نباشد. اصل شصت و چهارم - ۶۴ عده نمایندگان مجلس شورای اسلامی دویست و هفتاد نفر است ، از تاریخ همه پرسی سال یکهزار و سیصد و شصت و هشت هجری شمسی پس از هر ده سال ، با در نظر گرفتن عوامل انسانی ، سیاسی ، جغرافیایی و نظایر آنها حداکثر بیست نفر نماینده می تواند اضافه شود. زرتشتیان و کلیمیان هر کدام یک نماینده و مسیحیان آشوری و کلدانی مجموعا "یک نماینده و مسیحیان ارمنی جنوب و شمال هر کدام یک نماینده انتخاب می کنند. محدوده حوزه های انتخابیه و تعداد نمایندگان را قانون معین می کند. اصل شصت و پنجم - ۶۵ پس از برگزاری انتخابات ، جلسات مجلس شورای اسلامی با حضور دو سوم مجموع نمایندگان رسمیت می یابد و تصویب طرحها و لوایح طبق آیین نامه مصوب داخلی انجام می گیرد مگر در مواردی که در قانون اساسی نصاب خاصی تعیین شده باشد. برای تصویب آیین نامه داخلی موافقت دو سوم حاضران لازم است . اصل شصت و ششم - ۶۶ ترتیب انتخاب رئیس و هیات رئیسه مجلس و تعداد کمیسیونها و دوره تصدی آنها و امور مربوط به مذاکرات و انتظامات مجلس به وسیله آیین نامه داخلی مجلس معین می گردد. اصل شصت و هفتم - ۶۷ نمایندگان باید در نخستین جلسه مجلس به ترتیب زیر سوگند یاد کنند و متن قسم نامه را امضا نمایند: بسم الله الرحمن الرحیم" من در برابر قرآن مجید، به خدای قادر متعال سوگند یاد می کنم و با تکیه بر شرف انسانی خویش تعهد می نمایم که پاسدار حریم اسلام و نگاهبان دستاوردهای انقلاب اسلامی ملت ایران و مبانی جمهوری اسلامی باشم ، ودیعه ای را که ملت به ما سپرده به عنوان امینی عادل پاسداری کنم و در انجام وظایف وکالت ، امانت و تقوی را رعایت نمایم و همواره به

استقلال و اعتلای کشور و حفظ حقوق ملت و خدمت به مردم پایبند باشم ، از قانون اساسی دفاع کنم و در گفته ها و نوشته ها و اظهار نظرها، استقلال کشور و آزادی مردم و تامین مصالح آنها در مد نظر داشته باشم. " نمایندگان اقلیتهای دینی این سوگند را با ذکر کتاب آسمانی خود یاد خواهند کرد. نمایندگانی که در جلسه نخست شرکت ندارند باید در اولین جلسه ای که حضور پیدا می کنند مراسم سوگند را بجای آورند. اصل شصت و هشتم – ۶۸ در زمان جنگ و اشغال نظامی کشور به پیشنهاد رییس جمهوری و تصویب سه چهارم مجموع نمایندگان و تایید شورای نگهبان ، انتخابات نقاط اشغال شده یا تمامی مملکت برای مدت معینی متوقف می شود و در صورت عدم تشکیل مجلس جدید، مجلس سابق همچنان به کار خود ادامه خواهد داد. اصل شصت و نهم – ۶۹ مذاکرات مجلس شورای اسلامی باید علنی باشد و گزارش کامل آن از طریق رادیو و روزنامه رسمی برای اطلاع عموم منتشر شود. در شرایط اضطراری ، در صورتی که رعایت امنیت کشور ایجاب کند، به تقاضای رییس جمهور یا یکی از وزرا یا ده نفر از نمایندگان ، جلسه غیر علنی تشکیل می شود. مصوبات جلسه غیر علنی در صورتی معتبر است که با حضور شورای نگهبان به تصویب سه چهارم مجموع نمایندگان برسد. گزارش و مصوبات این جلسات باید پس از برطرف شدن شرایط اضطراری برای اطلاع عموم منتشر گردد. اصل هفتادم – ۷۰ رییس جمهور و معاونان او و وزیران به اجتماع یا به انفراد حق شرکت در جلسات علنی مجلس را دارند و می توانند مشاوران خود را همراه داشته باشند و در صورتی که نمایندگان لازم بدانند، وزرا مکلف به حضور هستند و هر گاه تقاضا کنند مطالبشان استماع می شود. مبحث دوم – اختیارات و صلاحیت مجلس شورای اسلامی اصل هفتاد و یکم – ۷۱ مجلس شورای اسلامی در عموم مسائل در حدود مقرر در قانون اساسی می تواند قانون وضع کند. اصل هفتاد و دوم – ۷۲ مجلس شورای اسلامی نمی تواند قوانینی وضع کند که با اصول و احکام مذهب رسمی کشور یا قانون اساسی مغایرت داشته باشد. تشخیص این امر به ترتیبی که در اصل نود و ششم آمده بر عهده شورای نگهبان است . اصل هفتاد و سوم – ۷۳ شرح و تفسیر قوانین عادی در صلاحیت مجلس شورای اسلامی است . مفاد این اصل مانع از تفسیری که دادرسان ، در مقام تمیز حق ، از قوانین می کنند نیست . اصل هفتاد و چهارم – ۷۴ لوایح قانونی پس از تصویب هیات وزیران به مجلس تقدیم می شود و طرحهای قانونی به پیشنهاد حداقل پانزده نفر از نمایندگان ، در مجلس شورای اسلامی قابل طرح است . اصل هفتاد و پنجم – ۷۵ طرحهای قانونی و پیشنهادها و اصلاحاتی که نمایندگان در خصوص لوایح قانونی عنوان می کند و به تقلیل درآمد عمومی یا افزایش هزینه های عمومی می انجامد، در صورتی قابل طرح در مجلس است که در آن طریق جبران کاهش درآمد یا تامین هزینه جدید نیز معلوم شده باشد. اصل هفتاد و ششم – ۷۶ مجلس شورای اسلامی حق تحقیق و تفحص در تمام امور کشور را دارد. اصل هفتاد و هفتم – ۷۷ عهدنامه ها، مقاوله نامه ها، قراردادها و موافقتنامه های بین المللی باید به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد. اصل هفتاد و هشتم – ۷۸ هر گونه تغییر در خطوط مرزی ممنوع است مگر اصلاحات جزئی با رعایت مصالح کشور به شرط این که یک طرفه نباشد و به استقلال و تمامیت ارضی کشور لطمه نزند و به تصویب چهار پنجم نمایندگان مجلس شورای اسلامی برسد. اصل هفتاد و نهم – ۷۹ برقراری حکومت نظامی ممنوع است . در حالت جنگ و شرایط اضطراری نظیر آن دولت حق دارد با تصویب مجلس شورای اسلامی موقتا "محدودیتهای ضروری را برقرار نماید، ولی مدت آن به هر حال نمی تواند بیش از سی روز باشد و در صورتی که ضرورت همچنان باقی باشد دولت موظف است مجددا "از مجلس کسب مجوز کند. اصل هشتادم – ۸۰ گرفتن و دادن وام یا کمکهای بدون عوض داخلی و خارجی از طرف دولت باید با تصویب مجلس شورای اسلامی باشد. اصل هشتاد و یکم – ۸۱ دادن امتیاز تشکیل شرکتها و موسسات در امور تجارتی و صنعتی و کشاورزی و معادن و خدمات به خارجیان مطلقا "ممنوع است . اصل هشتاد و دوم – ۸۲ استخدام کارشناسان خارجی از طرف دولت ممنوع است مگر در موارد ضرورت با تصویب مجلس شورای اسلامی . اصل هشتاد و سوم – ۸۳ بناها و اموال دولتی که از نفایس ملی باشد قابل انتقال به غیر نیست مگر با تصویب مجلس شورای اسلامی ، آنهم در صورتی که از نفایس منحصربفرد نباشد. اصل هشتاد و چهارم – ۸۴ هر نماینده در برابر تمام ملت مسئول

است و حق دارد در همه مسائل داخلی و خارجی کشور اظهار نظر نماید. اصل هشتاد و پنجم - ۸۵ سمت نمایندگی قائم به شخص است و قابل واگذاری به دیگری نیست . مجلس نمی تواند اختیار قانون گذاری را به شخص یا هیاتی واگذار کند ولی در موارد ضروری می تواند اختیار وضع بعضی از قوانین را با رعایت اصل هفتاد و دوم به کمیسیون های داخلی خود تفویض کند، در این صورت این قوانین در مدتی که مجلس تعیین می نماید به صورت آزمایشی اجرا می شود و تصویب نهایی آنها با مجلس خواهد بود. همچنین مجلس شورای اسلامی می تواند تصویب دائمی اساسنامه سازمانها، شرکتها، موسسات دولتی یا وابسته به دولت را با رعایت اصل هفتاد و دوم به کمیسیونهای ذیربط واگذار کند و یا اجازه تصویب آنها را به دولت بدهد. در این صورت مصوبات دولت نباید با اصول و احکام مذهب رسمی کشور و یا قانون اساسی مغایرت داشته باشد، تشخیص این امر به ترتیب مذکور در اصل نود و ششم با شورای نگهبان است . علاوه بر این مصوبات دولت نباید مخالف قوانین و مقررات عمومی کشور باشد و به منظور بررسی و اعلام عدم مغایرت آنها با قوانین مزبور باید ضمن ابلاغ برای اجرا به اطلاع رییس مجلس شورای اسلامی برسد. اصل هشتاد و ششم - ۸۶ نمایندگان مجلس در مقام ایفای وظایف نمایندگی در اظهار نظر و رای خود کاملا "آزادند و نمی توان آنها را به سبب نظراتی که در مجلس اظهار کرده اند یا آرایی که در مقام ایفای وظایف نمایندگی خود داده اند تعقیب یا توقیف کرد. اصل هشتاد و هفتم - ۸۷ رییس جمهور برای هیات وزیران پس از تشکیل و پیش از هر اقدام دیگر باید از مجلس رای اعتماد بگیرد. در دوران تصدی نیز در مورد مسائل مهم و مورد اختلاف می تواند از مجلس برای هیات وزیران تقاضای رای اعتماد کند. اصل هشتاد و هشتم - ۸۸ در هر مورد که حداقل یک چهارم کل نمایندگان مجلس شورای اسلامی از رییس جمهور و یا هر یک از نمایندگان از وزیر مسئول ، درباره یکی از وظایف آنان سوال کنند، رییس جمهور یا وزیر موظف است در مجلس حاضر شود و به سوال جواب دهد و این جواب نباید در مورد رییس جمهور بیش از یک ماه و در مورد وزیر بیش از ده روز به تاخیر افتد مگر با عذر موجه به تشخیص مجلس شورای اسلامی . اصل هشتاد و نهم - ۸۹ ۱ - نمایندگان مجلس شورای اسلامی می توانند در مواردی که لازم می دانند هیات وزیران یا هر یک از وزرا را استیضاح کنند، استیضاح وقتی قابل طرح در مجلس است که با امضای حداقل ده نفر از نمایندگان به مجلس تقدیم شود. هیات وزیران یا وزیر مورد استیضاح باید ظرف مدت ده روز پس از طرح آن در مجلس حاضر شود و به آن پاسخ گوید و از مجلس رای اعتماد بخواهد. در صورت عدم حضور هیات وزیران یا وزیر برای پاسخ ، نمایندگان مزبور درباره استیضاح خود توضیحات لازم را می دهند و در صورتی که مجلس مقتضی بداند اعلام رای عدم اعتماد خواهد کرد. اگر مجلس رای اعتماد نداد هیات وزیران یا وزیر مورد استیضاح عزل می شود. در هر دو صورت وزرای مورد استیضاح نمی توانند در هیات وزیرانی که بلافاصله بعد از آن تشکیل می شود عضویت پیدا کنند. ۲ - در صورتی که حداقل یک سوم از نمایندگان مجلس شورای اسلامی رییس جمهور را در مقام اجرای وظایف مدیریت قوه مجریه و اداره امور اجرایی کشور مورد استیضاح قرار دهند، رییس جمهور باید ظرف مدت یک ماه پس از طرح آن در مجلس حاضر شود و در خصوص مسائل مطرح شده توضیحات کافی بدهد. در صورتی که پس از بیانات نمایندگان مخالف و موافق و پاسخ رییس جمهور، اکثریت دو سوم کل نمایندگان به عدم کفایت رییس جمهور رای دادند مراتب جهت اجرای بند ۱۰ اصل یکصد و دهم به اطلاع مقام رهبری می رسد. اصل نودم - ۹۰ هر کس شکایتی از طرز کار مجلس یا قوه مجریه یا قوه قضائیه داشته باشد، می تواند شکایت خود را کتبا "به مجلس شورای اسلامی عرضه کند. مجلس موظف است به این شکایات رسیدگی کند و پاسخ کافی دهد و در مواردی که شکایت به قوه مجریه یا قوه قضائیه مربوط است رسیدگی و پاسخ کافی از آنها بخواهد و در مدت متناسب نتیجه را اعلام نماید و در موردی که مربوط به عموم باشد به اطلاع عامه برساند. اصل نود و یکم - ۹۱ به منظور پاسداری از احکام اسلام و قانون اساسی از نظر عدم مغایرت مصوبات مجلس شورای اسلامی با آنها، شورایی به نام شورای نگهبان با ترکیب زیر تشکیل می شود: ۱ - شش نفر از فقهای عادل و آگاه به مقتضیات زمان و مسائل روز. انتخاب این عده با مقام رهبری است . ۲ - شش نفر

حقوقدان ، در رشته های مختلف حقوقی ، از میان حقوقدانان مسلمانی که به وسیله رییس قوه قضائیه به مجلس شورای اسلامی معرفی می شوند و با رای مجلس انتخاب می گردند. اصل نود و دوم - ۹۲ اعضای شورای نگهبان برای مدت شش سال انتخاب می شوند ولی در نخستین دوره پس از گذشتن سه سال ، نیمی از اعضای هر گروه به قید قرعه تغییر می یابند و اعضای تازه ای به جای آنها انتخاب می شوند. اصل نود و سوم - ۹۳ مجلس شورای اسلامی بدون وجود شورای نگهبان اعتبار قانونی ندارد مگر در مورد تصویب اعتبارنامه نمایندگان و انتخاب شش نفر حقوقدان اعضای شورای نگهبان . اصل نود و چهارم - ۹۴ کلیه مصوبات مجلس شورای اسلامی باید به شورای نگهبان فرستاده شود. شورای نگهبان موظف است آن را حداکثر ظرف ده روز از تاریخ وصول از نظر انطباق بر موازین اسلام و قانون اساسی مورد بررسی قرار دهد و چنانچه آن را مغایر ببیند برای تجدید نظر به مجلس بازگرداند. در غیر این صورت مصوبه قابل اجرا است . اصل نود و پنجم - ۹۵ در مواردی که شورای نگهبان مدت ده روز را برای رسیدگی و اظهار نظر نهایی کافی نداند، می تواند از مجلس شورای اسلامی حداکثر برای ده روز دیگر با ذکر دلیل خواستار تمدید وقت شود. اصل نود و ششم - ۹۶ تشخیص عدم مغایرت مصوبات مجلس شورای اسلامی با احکام اسلام با اکثریت فقهای شورای نگهبان و تشخیص عدم تعارض آنها با قانون اساسی بر عهده اکثریت همه اعضای شورای نگهبان است . اصل نود و هفتم - ۹۷ اعضای شورای نگهبان به منظور تسریع در کار می توانند هنگام مذاکره درباره لایحه یا طرح قانونی در مجلس حاضر شوند و مذاکرات را استماع کنند. اما وقتی طرح یا لایحه ای فوری در دستور کار مجلس قرار گیرد، اعضای شورای نگهبان باید در مجلس حاضر شوند و نظر خود را اظهار نمایند. اصل نود و هشتم - ۹۸ تفسیر قانون اساسی به عده شورای نگهبان است که با تصویب سه چهارم آنان انجام می شود. اصل نود و نهم - ۹۹ شورای نگهبان نظارت بر انتخابات مجلس خبرگان رهبری ، ریاست جمهوری ، مجلس شورای اسلامی و مراجعه به آرا عمومی و همه پرسی را بر عهده دارد. فصل هفتم - شوراها اصل یکصدم - ۱۰۰ برای پیشبرد سریع برنامه های اجتماعی ، اقتصادی ، عمرانی ، بهداشتی ، فرهنگی آموزشی و سایر امور رفاهی از طریق همکاری مردم با توجه به مقتضیات محلی اداره امور هر روستا، بخش ، شهر، شهرستان یا استان با نظارت شورایی به نام شورای ده ، بخش ، شهر، شهرستان یا استان صورت می گیرد که اعضای آن را مردم همان محل انتخاب می کنند. شرایط انتخاب کنندگان و انتخاب شوندگان و حدود وظایف و اختیارات و نحوه انتخاب و نظارت شوراهای مذکور و سلسله مراتب آنها را که باید با رعایت اصول وحدت ملی و تمامیت ارضی و نظام جمهوری اسلامی و تابعیت حکومت مرکزی باشد قانون معین می کنند. اصل یکصد و یکم - ۱۰۱ به منظور جلوگیری از تبعیض و جلب همکاری در تهیه برنامه های عمرانی و رفاهی استانها و نظارت بر اجرای هماهنگ آن ، شورای عالی استانها مرکب از نمایندگان شوراهای استانها تشکیل می شود. نحوه تشکیل و وظایف این شورا را قانون معین می کند. اصل یکصد و دوم - ۱۰۲ شورای عالی انسانها حق دارد در حدود وظایف خود طرحهایی تهیه و مستقیما "یا از طریق دولت به مجلس شورای اسلامی پیشنهاد کند. این طرحها باید در مجلس مورد بررسی قرار گیرد. اصل یکصد و سوم - ۱۰۳ استانداران ، فرمانداران ، بخشداران و سایر مقامات کشوری که از طرف دولت تعیین می شوند در حدود اختیارات شوراها ملزم به رعایت تصمیمات آنها هستند. اصل یکصد و چهارم - ۱۰۴ به منظور تامین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی ، صنعتی و کشاورزی ، شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران و دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران ، و در واحدهای آموزشی ، اداری ، خدماتی و مانند اینها شوراهایی مرکب از نمایندگان اعضای این واحدها تشکیل می شود. چگونگی تشکیل این شوراها و حدود وظایف و اختیارات آنها را قانون معین می کند. اصل یکصد و پنجم - ۱۰۵ تصمیمات شوراها نباید مخالف موازین اسلام و قوانین کشور باشد. اصل یکصد و ششم - ۱۰۶ انحلال شوراها جز در صورت انحراف از وظایف قانونی ممکن نیست . مرجع تشخیص انحراف و ترتیب انحلال شوراها و طرز تشکیل مجدد آنها را قانون معین می کند. شورا در صورت اعتراض به انحلال حق دارد به دادگاه صالح شکایت کند و دادگاه موظف است خارج از نوبت به آن رسیدگی کند. فصل هشتم

رهبر یا شورای رهبری اصل یکصد و هفتم - ۱۰۷ پس از مرجع عالیقدر تقلید و رهبر کبیر انقلاب جهانی اسلام و بنیان گذار جمهوری اسلامی ایران حضرت آیت الله العظمی امام خمینی" قدس سره الشریف " که از طرف اکثریت قاطع مردم به مرجعیت و رهبری شناخته و پذیرفته شدند، تعیین رهبر به عهده خبرگان منتخب مردم است . خبرگان رهبری درباره همه فقها واجد شرایط مذکور در اصول پنجم و یکصد و نهم بررسی و مشورت می کند هر گاه یکی از آنان را اعلم به احکام و موضوعات فقهی یا سائل سیاسی و اجتماعی یا دارای مقبولیت عامه یا واجد برجستگی خاص در یکی از صفات مذکور در اصل یکصد و نهم تشخیص دهند او را به رهبری نتخاب می کنند و در غیر این صورت یکی از آنان را به عنوان رهبر انتخاب و معرفی می نمایند. رهبر منتخب خبرگان ، ولایت امر و همه مسئولیت های ناشی از آن را بر عهده خواهد داشت . رهبر در برابر قوانین با سایر افراد کشور مساوی است . اصل یکصد و هشتم - ۱۰۸ قانون مربوط به تعداد و شرایط خبرگان ، کیفیت انتخاب آنها و آیین نامه داخلی سات آنان برای نخستین دوره باید به وسیله فقها اولین شورای نگهبان تهیه و اکثریت آرا آنان تصویب شود و به تصویب نهایی رهبر انقلاب برسد. از آن پس هر گونه تغییر و تجدید نظر در این قانون و تصویب سایر مقررات مربوط به وظایف خبرگان در صلاحیت خود آنان است . اصل یکصد و نهم - ۱۰۹ شرایط و صفات رهبر: ۱ - صلاحیت علمی لازم برای افتا در ابواب مختلف فقه . ۲ - عدالت و تقوای لازم برای رهبری امت اسلام . ۳ - بینش صحیح سیاسی و اجتماعی ، تدبیر، شجاعت ، مدیریت و قدرت کافی برای رهبری . در صورت تعدد واجدین شرایط فوق ، شخصی که دارای بینش فقهی و سیاسی قوی تر باشد مقدم است . اصل یکصد و دهم - ۱۱۰ وظایف و اختیارات رهبر: ۱ - تعیین سیاستهای کلی نظام جمهوری اسلامی ایران پس از مشورت با مجمع تشخیص مصلحت نظام . ۲ - نظارت بر حسن اجرای سیاستهای کلی نظام . ۳ - فرمان همه پرسی . ۴ - فرماندهی کل نیروهای مسلح . ۵ - اعلان جنگ و صلح و بسیج نیروها. ۶ - نصب و عزل و قبول استعفا: الف - فقهای شورای نگهبان . ب - عالیترین مقام قوه قضائیه . ج - رییس سازمان صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران . د - رئیس ستاد مشترک . ه - فرمانده کل سپاه پاسداران انقلاب اسلامی . . - فرماندهان عالی نیروهای نظامی و انتظامی . ۷ - حل اختلاف و تنظیم روابط قوای سه گانه . ۸ - حل معضلات نظام که از طرق عادی قابل حل نیست ، از طریق مجمع تشخیص مصلحت نظام . ۹ - امضا حکم ریاست جمهوری پس از انتخاب مردم - صلاحیت داوطلبان ریاست جمهوری از جهت دارا بودن شرایطی که در این قانون می آید، باید قبل از انتخابات به تایید شورای نگهبان و در دوره اول به تایید رهبری برسد. ۱۰ - عزل رییس جمهور با در نظر گرفتن مصالح کشور پس از حکم دیوان عالی کشور به تخلف وی از وظایف قانونی ، یا رای مجلس شورای اسلامی به عدم کفایت وی بر اساس اصل هشتاد و نهم . ۱۱ - عفو یا تخفیف مجازات محکومین در حدود موازین اسلامی پس از پیشنهاد رییس قوه قضائیه . رهبر می تواند بعض از وظایف و اختیارات خود را به شخص دیگری تفویض کند. اصل یکصد و یازدهم - ۱۱۱ هر گاه رهبر از انجام وظایف قانونی خود ناتوان شود، یا فاقد یکی از شرایط مذکور در اصول پنجم و یکصد و نهم گردد، یا معلوم شود از آغاز فاقد بعضی از شرایط بوده است ، از مقام خود برکنار خواهد شد. تشخیص این امر به عهده خبرگان مذکور در اصل یکصد و هشتم می باشد. در صورت فوت یا کناره گیری یا عزل رهبر، خبرگان موظف هستند، در اسرع وقت نسبت به تعیین و معرفی رهبر جدید اقدام نمایند. تا هنگام معرفی رهبر، شورایی مرکب از رییس جمهور، رییس قوه قضاییه و یکی از فقهای شورای نگهبان به انتخاب مجمع تشخیص مصلحت نظام ، همه وظایف رهبری را به طور موقت به عهده می گیرد و چنانچه در این مدت یکی از آنان به هر دلیل نتواند انجام وظیفه نماید، فرد دیگری به انتخاب مجمع ، با حفظ اکثریت فقها، در شورا به جای وی منصوب می گردد. این شورا در خصوص وظایف بندهای ۱ و ۳ و ۵ و ۱۰ و قسمتهای (د) و (ه) و (و) بند ۶ اصل یکصد و دهم ، پس از تصویب سه چهارم اعضا مجمع تشخیص مصلحت نظام اقدام می کند. هر گاه رهبر بر اثر بیماری یا حادثه دیگری موقتا "از انجام وظایف رهبری ناتوان شود در این مدت شورای مذکور در این اصل وظایف او را عهده دار خواهد بود. اصل یکصد و دوازدهم - ۱۱۲ مجمع تشخیص مصلحت نظام برای تشخیص مصلحت در

مواردی که مصوبه مجلس شورای اسلامی را شورای نگهبان خلاف موازین شرع و یا قانون اساسی بداند و مجلس با در نظر گرفتن مصلحت نظام نظر شورای نگهبان را تامین نکند و مشاوره در اموری که رهبری به آنان ارجاع می دهد و سایر وظایفی که در این قانون ذکر شده است به دستور رهبری تشکیل می شود. اعضا ثابت و متغیر این مجمع را مقام رهبری تعیین می نماید. مقررات مربوط به مجمع توسط خود اعضا تهیه و تصویب و به تایید مقام رهبری خواهد رسید. فصل نهم - قوه مجریه مبحث اول - ریاست جمهوری و وزرا اصل یکصد و سیزدهم - ۱۱۳ پس از مقام رهبری رییس جمهور عالیترین مقام رسمی کشور است و مسئولیت اجرای قانون اساسی و ریاست قوه مجریه را جز در اموری که مستقیما "به رهبری مربوط می شود، بر عهده دارد. اصل یکصد و چهاردهم - ۱۱۴ رییس جمهور برای مدت چهار سال با رای مستقیم مردم انتخاب می شود و انتخاب مجدد او به صورت متوالی تنها برای یک دوره بلامانع است . اصل یکصد و پانزدهم - ۱۱۵ رییس جمهور باید از میان رجال مذهبی و سیاسی که واجد شرایط زیر باشند انتخاب گردد: ایرانی الاصل ، تابع ایران ، مدیر و مدبر، دارای حسن سابقه و امانت و تقوی ، مومن و معتقد به مبانی جمهوری اسلامی ایران و مذهب رسمی کشور. اصل یکصد و شانزدهم - ۱۱۶ نامزدهای ریاست جمهوری باید قبل از شروع انتخابات آمادگی خود را رسما "اعلام کنند. نحوه برگزاری انتخاب رییس جمهوری را قانون معین می کند. اصل یکصد و هفدهم - ۱۱۷ رییس جمهور با اکثریت مطلق آرا شرکت کنندگان ، انتخاب می شود، ولی هر گاه در دور نخست هیچ یک از نامزدها چنین اکثریتی به دست نیاورد، روز جمعه هفته بعد برای بار دوم رای گرفته می شود. در دور دوم تنها دو نفر از نامزدها که در دور نخست آرا بیشتری داشته اند شرکت می کنند، ولی اگر بعضی از نامزدهای دارنده آرا بیشتر، از شرکت در انتخابات منصرف شوند، از میان بقیه ، دو نفر که در دور نخست بیش از دیگران رای داشته اند برای انتخاب مجدد معرفی می شوند. اصل یکصد و هجدهم - ۱۱۸ مسئولیت نظارت بر انتخابات ریاست جمهوری طبق اصل نود و نهم بر عهده شورای نگهبان است ولی قبل از تشکیل نخستین شورای نگهبان بر عهده انجمن نظارتی است که قانون تعیین می کنند. اصل یکصد و نوزدهم - ۱۱۹ انتخاب رییس جمهور جدید باید حداقل یک ماه پیش از پایان دوره ریاست جمهوری قبلی انجام شده باشد و در فاصله انتخاب رییس جمهور جدید و پایان دوره ریاست جمهوری سابق رییس جمهور پیشین وظایف رییس جمهوری را انجام می دهد. اصل یکصد و بیستم - ۱۲۰ هر گاه در فاصله ده روز پیش از رای گیری یکی از نامزدهایی که صلاحیت او طبق این قانون احراز شده فوت کند، انتخابات به مدت دو هفته به تاخیر می افتد. اگر در فاصله دور نخست و دور دوم نیز یکی از دو نفر حائز اکثریت دور نخست فوت کند، مهلت انتخابات برای دو هفته تمدید می شود. اصل یکصد و بیست و یکم - ۱۲۱ رییس جمهور در مجلس شورای اسلامی در جلسه ای که با حضور رئیس قوه قضاییه و اعضای شورای نگهبان تشکیل می شود به ترتیب زیر سوگند یاد می کند و سوگندنامه را امضا می نماید: بسم الله الرحمن الرحیم" من به عنوان رییس جمهور در پیشگاه قرآن کریم و در برابر ملت ایران به خداوند قادر متعال سوگند یاد می کنم که پاسدار مذهب رسمی و نظام جمهوری اسلامی و قانون اساسی کشور باشم و همه استعداد و صلاحیت خویش را در راه ایفای مسئولیتهایی که بر عهده گرفته ام بکار گیرم و خود را وقف خدمت به مردم و اعلای کشور، ترویج دین و اخلاق ، پشتیبانی از حق و گسترش عدالت سازم و از هر گونه خودکامگی بپرهیزم و از آزادی و حرمت اشخاص و حقوقی که قانون اساسی برای ملت شناخته است حمایت کنم . در حراست از مرزها و استقلال سیاسی و اقتصادی و فرهنگی کشور از هیچ اقدامی دریغ نورزم و با استعانت از خداوند و پیروی از پیامبر اسلام و ائمه اطهار علیهم السلام قدرتی را که ملت به عنوان امانتی مقدس به من سپرده است همچون امینی پارسا و فداکار نگاهدار باشم و آن را به منتخب ملت پس از خود بسپارم. " اصل یکصد و بیست و دوم - ۱۲۲ رییس جمهور در حدود اختیارات و وظایفی که به موجب قانون اساسی و یا قوانین عادی به عهده دارد در برابر ملت و رهبر و مجلس شورای اسلامی مسئول است . اصل یکصد و بیست و سوم - ۱۲۳ رییس جمهور موظف است مصوبات مجلس یا نتیجه همه پرسی را پس از طی مراحل قانون و ابلاغ به وی امضا کند و برای اجرا در اختیار مسئولان بگذارد. اصل یکصد و بیست و چهارم - ۱۲۴

رییس جمهور می توانـد برای انجـام وظایف قانونی خود معاونانی داشـته باشـد. معاون اول رییس جمهور با موافقت وی اداره هیات وزیران و مسـئولیت همـاهنگی سـایر معاونتهـا را به عهـده خواهـد داشت . اصل یکصـد و بیست و پنجم – ۱۲۵ امضای عهـدنامه ها، مقـاوله نـامه هـا، موافقتنامه ها و قراردادهای دولت ایران با سایر دولتها و همچنین امضای پیمانهای مربوط به اتحادیه های بین المللی پس از تصویب مجلس شورای اسـلامی بـا رییس جمهور یـا نماینـده قـانونی او است . اصـل یکصـد و بیست و شـشم – ۱۲۶ رییس جمهور مسـئولیت امور برنامه و بودجه و امور اداری و اسـتخدامی کشور را مسـتقیما "بر عهده دارد و می تواند اداره آنها را به عهده دیگری به گـذارد. اصـل یکصـد و بیست و هفتم – ۱۲۷ رییس جمهور می توانـد در موارد خـاص ، بر حسب ضـرورت بـا تصویب هیات وزیران نماینـده یا نمایندگان ویژه با اختیارات مشـخص تعیین نماید. در این موارد تصـمیمات نماینده یا نمایندگان مذکور در حکم تصمیمات رییس جمهور و هیات وزیران خواهد بود. اصل یکصد و بیست و هشتم – ۱۲۸ سفیران به پیشنهاد وزیر امور خارجه و تصویب رییس جمهور تعیین می شوند. رییس جمهور اسـتوارنامه سفیران را امضا می کند و استوارنامه سفیران کشورهای دیگر را می پـذیرد. اصل یکصـد و بیست و نهم – ۱۲۹ اعطـای نشانهای دولتی با رییس جمهور است . اصل یکصـد و سـی ام – ۱۳۰ رییس جمهور اسـتعفای خود را به رهبر تقـدیم می کند و تا زمانی که اسـتعفای او پذیرفته نشده است به انجام وظایف خود ادامه می دهد. اصل یکصد و سی و یکم – ۱۳۱ در صورت فوت ، عزل ، اسـتعفا، غیبت یا بیماری بیش از دو ماه رییس جمهور و یا در موردی که مدت ریاست جمهوری پایان یافته و رییس جمهور جدید بر اثر موانعی هنوز انتخاب نشده و یا امور دیگری از این قبیل ، معاون اول رییس جمهور بـا موافقت رهبری اختیارات و مسـئولیتهای وی را بر عهـده می گیرد و شورایی متشـکل از رییس مجلس و رییس قوه قضاییه و معاون اول رییس جمهور موظف است ترتیبی دهـد که حـداکثر ظرف مـدت پنجاه روز رییس جمهور جدید انتخاب شود، در صورت فوت معاون اول و یا امور دیگری که مانع انجام وظایف وی گردد و نیز در صورتی که رییس جمهور معاون اول نداشـته باشد مقام رهبری فرد دیگری را به جای او منصوب می کند. اصل یکصد و سـی و دوم – ۱۳۲ در مدتی که اختیارات و مسئولیتهای رییس جمهور بر عهده معاون اول یا فرد دیگری است که به موجب اصل یکصد و سی و یکم منصوب می گردد، وزرا را نمی توان استیضاح کرد یا به آنان رای عدم اعتماد داد و نیز نمی توان برای تجدید نظر در قانون اساسـی و یا امر همه پرسـی اقدام نمود. اصـل یکصد و سی و سوم – ۱۳۳ وزرا توسـط رییس جمهور تعیین و برای گرفتن رای اعتماد به مجلس معرفی می شونـد با تغییر مجلس ، گرفتن رای اعتمـاد جدیـد برای وزرا لازم نیست . تعـداد وزیران و حـدود اختیـارات هر یک از آنان را قانون معین می کنـد. اصـل یکصد و سـی و چهارم – ۱۳۴ ریـاست هیـات وزیران با رییس جمهور است که بر کار وزیران نظارت دارد و با اتخاذ تـدابیر لازم به هماهنگ ساختن تصـمیم های وزیران و هیات دولت می پردازد و با همکاری وزیران ، برنامه و خط مشی دولت را تعیین و قوانین را اجرا می کنـد. در موارد اختلاف نظر و یا تـداخل در وظایف قانونی دسـتگاههای دولتی در صورتی که نیاز به تفسـیر یا تغییر قانون نداشـته باشـد، تصـمیم هیـات وزیران که به پیشـنهاد رییس جمهور اتخـاذ می شود لازم الاجرا است . رییس جمهور در برابر مجلس مسئول اقدامات هیات وزیران است . اصل یکصد و سـی و پنجم – ۱۳۵ وزرا تـا زمانی که عزل نشـده انـد و یا بر اثر استیضاح یا در خواست رای اعتماد، مجلس به آنها رای عـدم اعتماد نـداده است در سـمت خو باقی می مانند. اسـتعفای هیات وزیران یا هر یک از آنـان به رییس جمهور تسـلیم می شود و هیـات وزیران تـا تعیین دولت جدیـد به وظایف خود ادامه خواهنـد داد. رییس جمهور می توانـد برای وزارتخانه هایی که وزیر ندارنـد حـداکثر برای مـدت سه ماه سـرپرست تعیین نماید. اصل یکصد و سـی و شـشم – ۱۳۶ رییس جمهـور می توانـد وزرا را عزل کنـد و در ایـن صـورت بایـد برای وزیر یـا وزیران جدیـد از مجلس رای اعتمـاد بگیرد، و در صورتی که پس از ابراز اعتماد مجلس به دولت نیمی از هیات وزیران تغییر نماید باید مجددا "از مجلس شورای اسلامی برای هیات وزیران تقاضای رای اعتماد کند. اصل یکصد و سـی و هفتم – ۱۳۷ هر یک از وزیران مسئول وظایف خاص خویش در برابر رییس جمهور و مجلس است و در اموری که به تصویب هیـات وزیران می رسـد مسـئول اعمـال دیگران نیز هست . اصل یکصـد و سـی و

هشتم – ۱۳۸ علاوه بر مواردی که هیات وزیران یا وزیری مامور تدوین آیین نامه های اجرایی قوانین می شود، هیات وزیران حق دارد برای انجام وظایف اداری و تامین اجرای قوانین و تنظیم سازمانهای اداری به وضع تصویبنامه و آیین نامه بپردازد. هر یک از وزیران نیز در حدود وظایف خویش و مصوبات هیات وزیران حق وضع آیین نامه و صدور بخشنامه را دارد ولی مفاد این مقررات نباید با متن و روح قوانین مخالف باشد. دولت می تواند تصویب برخی از امور مربوط به وظایف خود را به کمیسیونهای متشکل از چند وزیر واگذار نماید. مصوبات این کمیسیونها در محدوده قوانین پس از تایید رییس جمهور لازم الاجرا است . تصویبنامه ها و آیین نامه های دولت و مصوبات کمیسیونهای مذکور در این اصل ، ضمن ابلاغ برای اجرا به اطلاع رییس مجلس شورای اسلامی می رسد تا در صورتی که آنها را بر خلاف قوانین بیابد با ذکر دلیل برای تجدیدنظر به هیات وزیران بفرستد. اصل یکصد و سی و نهم – ۱۳۹ صلح دعاوی راجع به اموال عمومی و دولتی یا ارجاع آن به داوری در هر مورد موکول به تصویب هیات وزیران است و باید به اطلاع مجلس برسد. در مواردی که طرف دعوی خارجی باشد و در موارد مهم داخلی باید به تصویب مجلس نیز برسد. موارد مهم را قانون تعیین می کند. اصل یکصد و چهلم – ۱۴۰ رسیدگی به اتهام رییس جمهور و معاونان او و وزیران در مورد جرائم عادی با اطلاع مجلس شورای اسلامی در دادگاههای عمومی دادگستری انجام می شود. اصل یکصد و چهل و یکم – ۱۴۱ رییس جمهور، معاونان رییس جمهور، وزیران و کارمندان دولت نمی توانند بیش از یک شغل دولتی داشته باشند و داشتن هر نوع شغل دیگر در موسساتی که تمام یا قسمتی از سرمایه آن متعلق به دولت یا موسسات عمومی است و نمایندگی مجلس شورای اسلامی و وکالت دادگستری و مشاوره حقوقی و نیز ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیات مدیره انواع مختلف شرکتهای خصوصی ، جز شرکتهای تعاونی ادارات و موسسات برای آنان ممنوع است . سمتهای آموزشی در دانشگاهها و موسسات تحقیقاتی از این حکم مستثنی است . اصل یکصد و چهل و دوم – ۱۴۲ دارایی رهبر، رییس جمهور، معاونان رییس جمهور، وزیران و همسر و فرزندان آنان قبل و بعد از خدمت ، توسط رییس قوه قضاییه رسیدگی می شود که بر خلاف حق ، افزایش نیافته باشد. مبحث دوم – ارتش و سپاه پاسداران انقلاب اصل یکصد و چهل و سوم – ۱۴۳ ارتش جمهوری اسلامی ایران پاسداری از استقلال و تمامیت ارضی و نظام جمهوری اسلامی کشور را بر عهده دارد. اصل یکصد و چهل و چهارم – ۱۴۴ ارتش جمهوری اسلامی ایران باید ارتشی اسلامی باشد که ارتشی مکتبی و مردمی است و باید افرادی شایسته را به خدمت بپذیرد که به اهداف انقلاب اسلامی مومن و در راه تحقق آن فداکار باشند. اصل یکصد و چهل و پنجم – ۱۴۵ هیچ فرد خارجی به عضویت در ارتش و نیروهای انتظامی کشور پذیرفته نمی شود. اصل یکصد و چهل و ششم – ۱۴۶ استقرار هر گونه پایگاه نظامی خارجی در کشور هر چند به عنوان استفاده های صلح آمیز باشد ممنوع است . اصل یکصد و چهل و هفتم – ۱۴۷ دولت باید در زمان صلح از افراد و تجهیزات فنی ارتش در کارهای امدادی ، آموزشی ، تولیدی و جهاد سازندگی ، با رعایت کامل موازین عدل اسلامی استفاده کند در حدی که به آمادگی رزمی ارتش آسیبی وارد نیاید. اصل یکصد و چهل و هشتم – ۱۴۸ هر نوع بهره برداری شخصی از وسائل و امکانات ارتش و استفاده شخصی از افراد آنها به صورت گماشته ، راننده شخصی و نظایر اینها ممنوع است . اصل یکصد و چهل و نهم – ۱۴۹ ترفیع درجه نظامیان و سلب آن به موجب قانون است . اصل یکصد و پنجاهم – ۱۵۰ سپاه پاسداران انقلاب اسلامی که در نخستین روزهای پیروزی این انقلاب تشکیل شد، برای ادامه نقش خود در نگهبانی از انقلاب و دستاوردهای آن پابرجا می ماند. حدود وظائف و قلمرو مسئولیت این سپاه در رابطه با وظایف و قلمرو و مسئولیت نیروهای مسلح دیگر با تاکید بر همکاری و هماهنگی برادرانه میان آنها به وسیله قانون تعیین می شود. اصل یکصد و پنجاه و یکم – ۱۵۱ به حکم آیه کریمه" و اعدوا لهم مااستطعتم من قوه و من رباطالخیل ترهبون به عدوالله و عدوکم و آخرین من دونهم لاتعلمونهم الله یعلمهم " دولت موظف است برای همه افراد کشور برنامه و امکانات آموزش نظامی را بر طبق موازین اسلامی فراهم نماید، به طوری که همه افراد همواره توانایی دفاع مسلحانه از کشور و نظام جمهوری اسلامی ایران را داشته باشند، ولی داشتن اسلحه باید با اجازه مقامات رسمی باشد. فصل

دهم – سیاست خارجی اصل یکصد و پنجاه و دوم – ۱۵۲ سیاست خارجی جمهوری اسلامی ایران بر اساس نفی هر گونه سلطه جویی و سلطه پذیری ، حفظ استقلال همه جانبه و تمامیت ارضی کشور، دفاع از حقوق همه مسلمانان و عدم تعهد در برابر قدرتهای سلطه گر و روابط صلح آمیز متقابل با دول غیر محارب استوار است . اصل یکصد و پنجاه و سوم – ۱۵۳ هر گونه قرارداد که موجب سلطه بیگانه بر منابع طبیعی و اقتصادی ، فرهنگ ، ارتش و دیگر شوون کشور گردد ممنوع است . اصل یکصد و پنجاه و چهارم – ۱۵۴ جمهوری اسلامی ایران سعادت انسان در کل جامعه بشری را آرمان خود می داند و استقلال و آزادی و حکومت حق و عدل را حق همه مردم جهان می شناسد. بنابراین در عین خودداری کامل از هر گونه دخالت در امور داخلی ملتهای دیگر از مبارزه حق طلبانه مستضعفین در برابر مستکبرین در هر نقطه از جهان حمایت می کند. اصل یکصد و پنجاه و پنجم – ۱۵۵ دولت جمهوری اسلامی ایران می تواند به کسانی که پناهندگی سیاسی بخواهند پناه دهد مگر اینکه بر طبق قوانین ایران خائن و تبهکار شناخته شوند. فصل یازدهم – قوه قضاییه اصل یکصد و پنجاه و ششم – ۱۵۶ قوه قضاییه قوه ای است مستقل که پشتیبان حقوق فردی و اجتماعی و مسئول تحقق بخشیدن به عدالت و عهده دار وظایف زیر است : ۱ – رسیدگی و صدور حکم در مورد تظلمات ، تعدیات ، شکایات ، حل و فصل دعاوی و رفع خصومات و اخذ تصمیم و اقدام لازم در آن قسمت از امور حسبیه که قانون معین می کند. ۲ – احیای حقوق عامه و گسترش عدل و آزادیهای مشروع . ۳ – نظارت بر حسن اجرای قوانین . ۴ – کشف جرم و تعقیب و مجازات و تعزیر مجرمین و اجرای حدود و مقررات مدون جزایی اسلام . ۵ – اقدام مناسب برای پیشگیری از وقوع جرم و اصلاح مجرمین . اصل یکصد و پنجاه و هفتم – ۱۵۷ به منظور انجام مسئولیت های قوه قضاییه در کلیه امور قضایی و اداری و اجرایی مقام رهبری یک نفر مجتهد عادل و آگاه به امور قضایی و مدیر و مدبر را برای مدت پنج سال به عنوان رییس قوه قضاییه تعیین می نماید که عالیترین مقام قوه قضاییه است . اصل یکصد و پنجاه و هشتم – ۱۵۸ وظایف رییس قوه قضاییه به شرح زیر است : ۱ – ایجاد تشکیلات لازم در دادگستری به تناسب مسئولیت های اصل یکصد و پنجاه و ششم . ۲ – تهیه لوایح قضایی متناسب با جمهوری اسلامی . ۳ – استخدام قضات عادل و شایسته و عزل و نصب آنها و تغییر محل ماموریت و تعیین مشاغل و ترفیع آنان و مانند اینها از امور اداری ، طبق قانون . اصل یکصد و پنجاه و نهم – ۱۵۹ مرجع رسمی تظلمات و شکایات دادگستری است . تشکیل دادگاهها و تعیین صلاحیت آنها منوط به حکم قانون است . اصل یکصد و شصتم – ۱۶۰ وزیر دادگستری مسئولیت کلیه مسائل مربوط به روابط قوه قضائیه با قوه مجریه و قوه مقننه را بر عهده دارد و از میان کسانی که رییس قوه قضاییه به رییس جمهور پیشنهاد می کند انتخاب می گردد. رییس قوه قضاییه می تواند اختیارات تام مالی و اداری و نیز اختیارات استخدامی غیر قضات را به وزیر دادگستری تفویض کند. در این صورت وزیر دادگستری دارای همان اختیارات و وظایفی خواهد بود که در قوانین برای وزرا به عنوان عالیترین مقام اجرایی پیش بینی می شود. اصل یکصد و شصت و یکم – ۱۶۱ دیوان عالی کشور به منظور نظارت بر اجرای صحیح قوانین در محاکم و ایجاد وحدت رویه قضایی و انجام مسئولیتهایی که طبق قانون به آن محول می شود بر اساس ضوابطی که رییس قوه قضاییه تعیین می کند تشکیل می گردد. اصل یکصد و شصت و دوم – ۱۶۲ رییس دیوان عالی کشور و دادستان کل باید مجتهد عادل و آگاه به امور قضایی باشند و رییس قوه قضاییه با مشورت قضات دیوان عالی کشور آنها را برای مدت پنج سال به این سمت منصوب می کند. اصل یکصد و شصت و سوم – ۱۶۳ صفات و شرایط قاضی طبق موازین فقهی بوسیله قانون معین می شود. اصل یکصد و شصت و چهارم – ۱۶۴ قاضی را نمی توان از مقامی که شاغل آن است بدون محاکمه و ثبوت جرم یا تخلفی که موجب انفصال است به طور موقت یا دائم منفصل کرد یا بدون رضای او محل خدمت یا سمتش را تغییر داد مگر به اقتضای مصلحت جامعه با تصمیم رییس قوه قضاییه پس از مشورت با رییس دیوان عالی کشور و دادستان کل ، نقل و انتقال دوره ای قضات بر طبق ضوابط کلی که قانون تعیین می کند صورت می گیرد. اصل یکصد و شصت و پنجم – ۱۶۵ محاکمات ، علنی انجام می شود و حضور افراد بلامانع است مگر آنکه به تشخیص دادگاه علنی بودن آن منافی عفت عمومی یا نظم عمومی باشد یا در

دعاوی خصوصـی طرفین دعوی تقاضا کننـد که محاکمه علنی نباشـد. اصل یکصـد و شـصت و شـشم – ۱۶۶ احکـام دادگاهها باید مستدل و مستند به مواد قانون و اصولی باشـد که بر اساس آن حکم صادر شده است . اصل یکصد و شـصت و هفتم – ۱۶۷ قاضی موظف است کوشـش کنـد حکم هر دعوا را در قوانین مـدونه بیابـد و اگر نیابد با اسـتناد به منابع معتبر اسـلامی یا فتاوی معتبر حکم قضـیه را صـادر نمایـد و نمی توانـد به بهانه سـکوت یا نقص یا اجمال یا تعارض قوانین مـدونه از رسـیدگی به دعوا و صـدور حکم امتناع ورزد. اصل یکصد و شـصت و هشـتم – ۱۶۸ رسـیدگی به جرائم سیاسـی و مطبوعاتی علنی است و با حضور هیات منصـفه در محاکم دادگستری صورت می گیرد. نحوه انتخاب ، شرایط، اختیارات هیات منصفه و تعریف جرم سیاسی را قانون بر اساس موازین اسـلامی معین می کند. اصل یکصد و شـصت و نهم – ۱۶۹ هیـچ فعل یا ترک فعلی به اسـتناد قانونی که بعد از آن وضع شده اسـت جرم محسوب نمی شود. اصل یکصـد و هفتادم – ۱۷۰ قضـات دادگاهها مکلفنـد از اجرای تصویبنامه ها و آیین نامه های دولتی که مخـالف بـا قوانین و مقررات اسـلامی یـا خارج از حـدود اختیارات قوه مجریه است خودداری کننـد. و هر کس می توانـد ابطال این گونه مقررات را از دیوان عـدالت اداری تقاضـا کنـد. اصـل یکصـد و هفتاد و یکم – ۱۷۱ هر گاه در اثر تقصـیر یا اشتباه قاضی در موضوع یا در حکم یا در تطبیق حکم بر مورد خاص ضـرر مادی یا معنوی متوجه کسی گردد در صورت تقصیر، مقصر طبق موازین اسـلامی ضـامن است و در غیر این صورت خسـارت به وسیله دولت جبران می شود، و در هر حـال از متهم اعاده حیثیت می گردد. اصـل یکصـد و هفتاد و دوم – ۱۷۲ برای رسـیدگی به جرائم مربوط به وظـایف خـاص نظامی یا انتظامی اعضا ارتش ، ژانـدارمری ، شهربانی و سپاه پاسداران انقلاب اسامی محاکم نظامی مطابق قانون تشکیل می گردد، ولی به جرائم عمومی آنان یا جرائمی که در مقام ضابط دادگستری مرتکب شونـد در محاکم عمومی رسیدگی می شونـد. دادسـتانی و دادگاههای نظامی بخشـی از قوه قضاییه کشور و مشـمول اصول مربوط به این قوه هسـتند. اصـل یکصـد و هفتـاد و سوم – ۱۷۳ به منظور رسـیدگی به شـکایات ، تظلمات و اعتراضـات مردم نسبت به مـامورین یا واحـدها یا آیین نامه های دولتی و احقاق حقوق آنها، دیوانی به نام دیوان عـدالت اداری زیر نظر رییس قوه قضـاییه تاسیس می گردد. حـدود اختیـارات و نحوه عمل این دیوان را قانون تعیین می کنـد. اصل یکصـد و هفتاد و چهارم – ۱۷۴ بر اساس حق نظارت قوه قضاییه نسبت به حسن جریان امور و اجرای صحیح قوانین در دستگاههای اداری سازمانی به نام" سازمان بازرسی کل کشور "زیر نظر رییس قوه قضاییه تشکیل می گردد. حدود اختیارات و وظایف این سازمان را قانون تعیین می کند. فصل دوازدهم – صدا و سیما اصل یکصد و هفتاد و پنجم – ۱۷۵ در صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران ، آزادی بیان و نشـر افکار با رعایت موازین اسـلامی و مصالح کشور باید تامین گردد. نصب و عزل رییس سازمان صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران با مقام رهبری است و شورایی مرکب از نماینـدگان رییس جمهور و رییس قوه قضاییه و مجلس شورای اسـلامی (هر کدام دو نفر) نظارت بر این سازمان خواهند داشت . خط مشی و ترتیب اداره سازمان و نظارت بر آن را قانون معین می کند. فصل سیزدهم – شورای عـالی امنیت ملی اصـل یکصـد و هفتاد و شـشم – ۱۷۶ به منظور تـامین منـافع ملی و پاسـداری از انقلاب اسـلامی و تمامیت ارضـی و حـاکمیت ملی ، شورای عـالی امنیت ملی به ریاست رییس جمهور، با وظایف زیر تشـکیل می گردد: ۱ – تعیین سیاستهای دفـاعی – امنیتی کشور در محـدوده سیاسـتهای کلی تعیین شـده از طرف مقـام رهبری . ۲ – هماهنـگ نمودن فعالیت های سیاسـی ، اطلاعـاتی ، اجتمـاعی ، فرهنگی و اقتصـادی در ارتبـاط با تـدابیر کلی دفاعی – امنیتی . ۳ – بهره گیری از امکانـات مـادی و معنوی کشور برای مقابله با تهدیدهای داخلی و خارجی . اعضای شورا عبارت هستند از: – روسای قوای سه گانه . – رییس ستاد فرماندهی کل نیروهای مسلح . – مسئول امور برنامه و بودجه – دو نماینده به انتخاب مقام رهبری . – وزرای امور خارجه ، کشور، اطلاعات . – حسب مورد وزیر مربوط و عـالیترین مقـام ارتش و سپاه . شورای عـالی امنیت ملی به تناسب وظایف خود شوراهای فرعی از قبیل شورای دفاع و شورای امنیت کشور تشـکیل می دهـد. ریاست هر یک از شوراهای فرعی با رییس جمهور یا یکی از اعضای شورای عـالی است که طرف رییس جمهور تعیین می شود. حـدود اختیارات و وظایف شوراهای فرعی را قانون معین می کنـد و تشکیلات

آنها به تصویب شورای عالی می رسد. مصوبات شورای عالی امنیت ملی پس از تایید مقام رهبری قابل اجرا است . فصل چهاردهم – بازنگری در قانون اساسی اصل یکصد و هفتاد و هفتم – ۱۷۷ بازنگری در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، در موارد ضروری به ترتیب زیر انجام می گیرد: مقام رهبری پس از مشورت با مجمع تشخیص مصلحت نظام طی حکمی خطاب به رییس جمهور موارد اصلاح یا تتمیم قانون اساسی را به شورای بازنگری قانون اساسی با ترکیب زیر پیشنهاد می نماید: ۱ – اعضای شورای نگهبان . ۲ – روسای قوای سه گانه . ۳ – اعضای ثابت مجمع تشخیص مصلحت نظام . ۴ – پنج نفر از اعضای مجلس خبرگان رهبری . ۵ – ده نفر به انتخاب مقام رهبری . ۶ – سه نفر از هیات وزیران . ۷ – سه نفر از قوه قضائیه . ۸ – ده نفر از نمایندگان مجلس شورای اسلامی . ۹ – سه نفر از دانشگاهیان . شیوه کار و کیفیت انتخاب و شرایط آن را قانون معین می کند. مصوبات شورا پس از تایید و امضای مقام رهبری باید از طریق مراجعه به آرا عمومی به تصویب اکثریت مطلق شرکت کنندگان در همه پرسی برسد. رعایت ذیل اصل پنجاه و نهم در مورد همه پرسی (بازنگری در قانون اساسی) لازم نیست . محتوای اصول مربوط به اسلامی بودن نظام و ابتنای کلیه قوانین و مقررات بر اساس موازین اسلامی و پایه های ایمانی و اهداف جمهوری اسلامی ایران و جمهوری بودن حکومت و ولایت امر و امامت امت و نیز اداره امور کشور با اتکا به آرا عمومی و دین و مذهب رسمی ایران تغییر ناپذیر است . روزنامه رسمی شماره ۱۰۱۷۰–۱/۱۱/۱۳۵۸ شماره ۹۱۳۴/۵۵/۱۹۷۸۱ ۱۱/۱۰/۱۳۵۸ بسمه تعالی شورای محترم انقلاب جمهوری اسلامی ایران در پاسخ نامه شماره ۵۲۹/د مورخ ۴/۱۰/۵۸ شورای انقلاب معروض میدارد: نتیجه رسمی همه پرسی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران که در تاریخ ۱۱ و ۱۲ آذر ماه ۱۳۵۸ انجام گرفت بدین شرح میباشد: تعداد کل آراء مأخوذه ۹۵۶/۷۵۸/۱۵ تعداد آراء مثبت ۳۲۹/۶۸۰/۱۵ تعداد آراء منفی ۵۱۶/۷۸ تعداد آراء باطل شده خارج از کشور ۱۱۱ سرپرست وزارت کشور لینک: http://www.dadkhahi.net/law/Ghavanin/Ghanoon_Asasi/Ghanoon_Asasi.htm

آئین دادرسی دیوان عدالت اداری

آئین دادرسی دیوان عدالت اداری بوسیله هیات عمومی دیوان عدالت اداری در ۵۱ ماده تدوین وتنظیم گردیده است. به استناد ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری ضمن تائید وتصویب آن ، مراتب در روزنامه رسمی کشور منتشر وسپس مورد عمل قرار می گیرد.

تبصره ماده۲ـ در دادخواستهای موضوع ماده ۲۵ قانون علاوه بر جهات مذکور در این ماده رعایت موارد زیر نیز ضروری است:

الف) مشخص نمودن مصوبه‌ایکه تقاضای ابطال آن شده است. ب) مشخص نمودن اینکه دلیل درخواست ابطال مغایرت با شرع یا قانون یا خروج از حدود اختیارات است. ج) مشخص نمودن ماده قانونی یا حکم شرعی که ادعای مغایرت مصوبه با آن شده است. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای مادهٔ ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی ماده ۳- هرگاه اقامتگاه شاکی دردادخواست معلوم نباشدویاموردشناسایی قرارنگیرد ویاشاکی شناخته نشود،مدیر دفتر ویاجانشین اوقرارداد دادخواست راصادر می کند. ماده ۴- شاکی باید رونوشت یا تصویر خوانای مصدق مدارک خود رابه تعداد طرف شکایت به اضافه یک نسخه پیوست دادخواست نماید. مطابقت رونوشت یاتصویر مدارک بااصل آنها بایدبه تصدیق یکی ازمراجع مذکور درذیل ماده یک برسد.چنانچه اسناد به زبان فارسی نباشد، بایدترجمه آنها به گواهی مترجم رسمی یامامورین کنسولی جمهوری اسلامی ایران رسیده وبه تعداد طرف شکایت به اضافه یک نسخه ضمیمه شود. ماده ۵- هرگاه دادخواست توسط وکیل یانماینده قانونی یاولی یاوصی یاقیم یامدیرعامل شرکت داده شده باشدبایدرونوشت یاتصویرسند مثبت سمت دادخواست دهنده نیز ضمیمه گردد. تبصره –دادخواست وضمائم آن وهمچنین اوراق مربوط به رفع نقص و تکمیل دادخواست باید به وسیله پست سفارشی به نشانی دبیرخانه دیوان ارسال و یا توسط شاکی درقبال اخذ رسید به دبیر خانه دیوان تسلیم گردد. ماده ۶- طرفین می توانند برای طرح شکایت درديوان ويادفاع ازشکایتی علیه آنان به دیوان

تسلیم شده شخصا "اقدام ویایک وکیل ازطرف خود تعیین ومعرفی نمایند. تبصره - واحدهای مذکوردربندالف ماده (۱۱)قانون دیوان عدالت اداری می توانندجهت پاسخگویی یااداءتوضیح درخصوص شکایاتی که علیه آنان دردیوان طرح می شود نماینده معرفی نمایند. ماده ۷- شرایط وکالت دردیوان به شرح زیراست : الف : وکیل بایستی ازبین وکلای رسمی دادگستری ویادارای وکالتنامه رسمی باشد. ب - چنانچه وکیل ازوکلای رسمی دادگستری باشد،امضاءیااثرانگشت موکل درذیل وکالتنامه باید به گواهی یکی ازمراجع مندرج در ذیل ماده یک برسد. پ - چنانچه وکالتنامه درخارج ازکشور تنظیم شده باشد،امضاء یااثر انگشت موکل باید به گواهی مامورین کنسولی برسد. ت- تصریح به وکالت دردیوان یامراجع قضایی دروکالتنامه . ماده ۸- درامور زیر اختیارات وکیل باید دروکالتنامه تصریح شود: الف : وکالت درطرح شکایت دردیوان عدالت اداری یا پیگیری آن . ب- وکالت دراسترداد شکایت یاانصراف ازشکایت . پ - وکالت برای درخواست تجدیدنظر ازرای دیوان درمواردی که قابل تجدیدنظراست . ماده ۹-دادخواست وارده دردفتر ثبت دادخواست کل دیوان ونیزدردفتر ویژه ای (رپرتوارکل)براساس حرف اول نام خانوادگی شاکیان ثبت می گردد وسپس ازطرف رییس کل یامعاون دیوان که به اوتفویض اختیار شده به یکی ازشعب دیوان ارجاع می شود. تبصره :دبیرخانه مکلف است قبل ازآنکه پرونده جهت ارجاع به نظررییس کل دیوان برسدبامراجعه به دفتررپرتوار کل چنانچه سابقه ای حاکی ازطرح قبلی شکایت ازطرف شاکی و یاازمشتکی عنه وجود داشته باشد مشخصات آن رادرذیل دادخواست ذکرنماید. ماده ۱۰- پس ازوصول وثبت دادخواست درصورت ملاحظه عدم رعایت هریک ازمواردمقرر دراین آیین نامه مدیر دفترمکلف است ظرف دوروزموارد نقص راکتبا "به شاکی اطلاع دهد،درصورتی که شاکی ظرف پنج روز از تاریخ ابلاغ اخطاریه بارعایت مسافت قانونی نسبت به رفع نقص اقدام نکند ازطرف مدیر دفتر قرار رددادخواست صادر وبه شاکی ابلاغ می شود وشاکی می تواند تجدیددادخواست نماید.

تبصره ماده ۱۰ـ در دادخواستهای موضوع ماده ۲۵ قانون اخطار رفع نقص توسط مدیر دفتر هیئت عمومی انجام می‌شود و در صورت صدور قرار رد در این مورد قرار مزبور ظرف ده روز پس از ابلاغ قابل اعتراض نزد رئیس کل دیوان یا معاون وی می‌باشد. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای مادهٔ ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی ماده ۱۱- درصورت تکمیل دادخواست مدیرشعبه مکلف است ظرف دوروزیک نسخه ازدادخواست وضمائم آن رابرای ابلاغ به طرف شکایت ارسال دارد تابارعایت مسافت برطبق آیین دارسی مدنی ظرف ده روز پاسخ خودرا اعلام نماید.طرف شکایت باید به پاسخ کتبی خودتصویریارونوشت مصدق کلیه مدارک مورداستنادرانیز ضمیمه کند.باانقضای مدت مزبورمدیر دفترباید پرونده رابه ضمیمه گزارش خود مبنی برکامل بودن داخواست وضمائم و نتیجه ابلاغ به طرف شکایت و وصول یاعدم وصول پاسخ طرف شکایت به نوبت بهنظر رییس شعبه دیوان برساند. تبصره - رییس شعبه دیوان می تواند درمواردی که ضروری تشخیص دهد به پرونده خارج ازنوبت رسیدگی نماید. ماده ۱۲- درمواردی که دراجرای تبصره یک ماده یک اصلاحی قانون مشاور تعیین می شود،قبل ازاتخاذ تصمیم شعبه مشاور مکلف است پرونده را دقیقا"مطالعه ونظر کتبی خود رابه شعبه مستدلا"اعلام نماید. ماده ۱۳- هرگاه شاکی ضمن طرح شکایت مدعی گردد که اجرای تصمیمات ویا اقدامات مراجع مصرح درماده ۱۱قانون دیوان عدالت اداری موجب ورود خساراتی خواهد شد که جبران آن درآتیه متعسر است می تواند دستورموقت مبنی برتوقف عملیات واقدامات راتاتعیین تکلیف قطعی بنماید. تبصره ۱- تقاضای صدوردستورموقت باید ضمن طرح دعوی اصلی دردادخواست جداگانه پس ازتقدیم دادخواست نسبت به اصل ادعادرصورتی مسموع است که موجب آن بعدا"حادث شده باشد. تبصره ۲- درصورت تقاضای دستورموقت مدیردفترشعبه مربوطه مکلف است بلافاصله پرونده رابه ضمیمه گزارش لازم به نظر رئیس شعبه برساند. ماده ۱۴- مرجع رسیدگی به تقاضای دستور موقت شعبه ای است که به اصل دعوی رسیدگی می کند ودرصورت اتخاذتصمیم به رددرخواست ،موضوع قابل طرح ورسیدگی مجدد نخواهد بودمگرآنکه امرحادثی

ضرورت رسیدگی مجدد را ایجاب نماید.قبول یاردستورموقت قابل تجدیدنظر نیست . ماده ۱۵- درصورتی که ازناحیه شاکی دلائل ومدارک لازم درجهت احراز ضرورت امرارایه شده باشدوموضوع عملیات خاتمه نیافته باشد،شعبه پس ازبررسی تقاضاودلائل ومدارک مربوطه دستور موقت صادرمی نماید.

تبصره ماده۱۵ـ استنکاف از اجرای دستور موقت از سوی شعبه صادرکننده به رئیس دیوان گزارش داده میشود و رئیس دیوان پس از احراز تخلف بر طبق ماده ۲۱ اقدام خواهدنمود.ماده ۱۶- دستورموقت تاثیری دراصل دعوی نداردودرصورت ردشکایت یا صدور قرار اسقاط یا ابطال یارددادخواست اصلی یاقرار عدم صلاحیت وقطعیت آن بلااثر می گردد. ماده ۱۷- شعبه دیوان موظف است درصورت صدوردستورموقت ،نسبت به اصل دعوی خارج ازنوبت رسیدگی ورای مقتضی صادر نماید. ماده ۱۸- تصمیم شعبه بدوی دیوان مبنی برقبول دستور موقت یاردآن به صورت دادنامه می شود،مدیر دفترمکلف است آنرابرای ابلاغ واجرا به مرجع طرف شکایت ارسال نماید. ماده ۱۹- دراجرای تبصره های ۱و۳الحاقی به ماده ۱۸قانون دیوان عدالت اداری منحصرا"به اعتراضاتی رسیدگی می شود که پس ازتاریخ اجرای این قانون وظرف مهلت دوماه ازتاریخ ابلاغ رای معترض عنه واصل شده باشد.آراءقطعیت یافته دیوان که ازتاریخ لازم الاجراءشدن این قانون بیش ازدوماه ازتاریخ ابلاغ آن گذشته باشدازشمول تبصره ۱خارج است .

ماده ۲۰- درمواردزیر قراردشکایت صادرمی شود. الف :درصورتی که شاکی برای طرح شکایت اهلیت قانونی نداشته وياسمت اودرطرح شکایت مجرز نباشد. ب:وقتی شکایت متوجه مشتکی عنه نباشد . پ :هرگاه کسی به عنوان نمایندگی طرح شکایت کرده ازقبیل وکالت یا ولایت یاقیمومت وسمت اومحرز نباشد. ت :وقتی که شکایت طرح شده بین همان اشخاص يااشخاصی که طرفین شکایت قائم مقام آنهاهستند رسیدگی ونسبت به آن حکم قطعی صادرشده باشد.

تبصره ماده۲۰ ـ در صورتیکه در دادخواستهای موضوع ماده ۲۵ قانون بدلیل الغاء یا اصلاح مصوبه موردشکایت از سوی مقام یا مرجع صادرکننده یا صدور رأی قبلی از سوی هیئت عمومی در مورد آن یا استرداد دادخواست و امثال آن موضوع رسیدگی منتفی باشد، مدیر دفتر موضوع را به رئیس یا معاون دیوان منعکس می‌کند و با احراز موارد فوق از سوی رئیس یا معاون دیوان قرار رد دادخواست صادر خواهدشد. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای مادهٔ ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی ماده ۲۱- درمواردی که دیوان تشخیص دهدکه رسیدگی به شکایات درصلاحیت دیوان نیست باصدور قرارعدم صلاحیت و قطعیت آن پرونده رابه مرجع صالح ارسال می دارد. ماده ۲۲- مواردردادرسی دردیوان همان است که درآیین دادرسی مدنی مقرراست وحسب موردپرونده جهت تعیین تکلیف به نظر رئیس کل دیوان می رسد. ماده ۲۳- شعبه دیوان می تواند درصورتی که مقتضی بداندهریک ازطرفین شکایت رابرای رسیدگی واخذ توضیح دعوت نمایدوهمچنین شعبه دیوان درصورت لزوم میتواندپرونده ها وسوابق واسنادی راکه در واحدهای دولتی وموسسات وابسته وشهرداریهاست مطالبه کرده وملاحظه ومطالعه نماید.واحدی که پرونده یاسندنزداوست مکلف است درمدت مقررپرونده یاسوابق یاسندمورد مطالبه راارسال نماید،مگراینکه ارسال یاابراز پرونده یاسند منافی بامصالح سیاسی کشور یاانتظامات عمومی باشد که دراین صورت باید پاسخ لازم یاتوضیح کافی به شعبه دیوان بدهد وچنانچه شعبه دیوان بالحاظ توضیح مزبور ارسال ویاابراز سند یا پرونده رالازم دانست اسناد یاپرونده مورد مطالبه راارائه نماید والاکسی که مسئولیت عدم ارسال یاابراز سند یا پرونده متوجه اوست به حکم شعبه دیوان به انفصال موقت ازخدمات دولتی ونهادهای انقلابی تا یکسال محکوم می شود.همین مجازات مقرراست برای موردی که شعبه دیوان احتیاج به اخذتوضیح ازنماینده واحدهای مذکوردربندالف ماده ۱۱ قانون دیوان داردومسئول مربوط ازتعیین نماینده خودداری کند یا نماینده تعیین شده ازحضور در دیوان واداءتوضیحات مورد نیاز استنکاف نماید. ماده ۲۴- درمواردی که عزل یا استعفای وکیل یا فوت یاممنوعیت او ازوکالت به دیوان اعلام شود،رسیدگی دیوان به تاخیر

نخواهدافتاد واگر توضیحی لازم باشدموکل می تواند شخصا "برای اداءتوضیح حاضر شودویاوکیل دیگری معرفی نماید. ماده ۲۵– دیوان می تواندهرگونه تحقیقی راکه برای رسیدگی به شکایت وصدور حکم ضروری است به عمل آورده ویاآن رااز هریک ازمراجع قضایی یاواحدهای ذیربط تقاضا نماید ومراجع مزبور مکلف به انجام آن در مهلت مقررمی باشند. ماده ۲۶– موضوع شکایت وخواسته بایدمنجز وبدون ابهام باشدودرصورت وجود ابهام شاکی مکلف است ظرف پنج روزازتاریخ اخطاریه دیوان با رعایت مسافت قانونی نسبت به رفع ابهام اقدام نمایدوالا دادخواست درقسمتی که مبهم است ویامنجز نیست ازطرف دیوان ردمیشودوسپس شاکی می تواند پس ازرفع ابهام تجدید دادخواست نماید. ماده ۲۷– شکایت متعدد راکه منشاومبنای آنها مختلف است نمی توان به موجب یک دادخواست اقامه کرد مگرآنکه دیوان بتواندبه تمام آنها ضمن یک دادرسی رسیدگی نمایدوهمچنین اشخاص متعددنمی توانندشکایت خود راکه موضوع ومنشاومبنای مختلف داردبه موجب یک دادخواست اقامه نمایند.درصورت عدم رعایت این ماده دادخواست ازطرف دیوان ردمی شود. ماده ۲۸– کلیه شکایات مطروحه درشعبه دیوان که موضوعا "واحدیامرتبط باشدبه دستوررئیس کل دیوان جهت رسیدگی به شعبه ای که ازلحاظ تاریخ ارجاع مقدم است ارجاع می شود. ماده ۲۹– درصورتی که شاکی یامشتکی عنه فوت یامحجورشود دادرسی تا تعیین ومعرفی قایم مقام قانونی اومتوقف می شود،مگر پرونده معد برای صدور رای باشد. ماده ۳۰– شاکی می تواند دادخواست خودرادرمرحله بدوی قبل ازوصول پاسخ طرف شکایت یا انقضای مهلت آن مستردداردکه دراین صورت قرار ابطال دادخواست صادرمی شودوشاکی می تواند یک مرتبه دیگردادخواست خود راتجدیدنمیاد. ماده ۳۱– شاکی می تواند قبل ازاعلام پایان رسیدگی دیوان درمرحله بدوی وتجدیدنظرازشکایت خود به طورکلی صرفنظرنمایدکه دراین صورت قرار اقساط شکایت صادر می شودودیگر شکایت قابل تجدید نیست . ماده ۳۲– هرگاه رسیدگی دیوان منوط به ثبوت امری درمرجع صلاحیتدار دیگری است رسیدگی دیوان تا اعلام نتیجه قطعی رسیدگی ازطرف مرجع مزبورمتوقف ومراتب به طرفین ابلاغ می شود.ذینفع باید ظرف یکماه از تاریخ ابلاغ اخطاریه دیوان به مرجع صلاحیتدارمراجعه وگواهی دفتر مرجع مزبور رامبنی برطرح موضوع به دیوان تسلیم نمایدوالا درمورد شاکی قرار ابطال دادخواست صادر ودرمورد مشتکی عنه ادعای وی در آن قسمت بلااثرتلقی خواهد شد. ماده ۳۳– درصورت حدوث اختلاف درصلاحیت دیوان اداری ومحاکم دادگستری ، حل اختلاف بادیوان عالی کشور است . ماده ۳۴–رئیس یادادرس علی البدل شعبه بدوی دیوان باید پس ازانجام رسیدگی وتکمیل تحقیقات وانجام مشاوره وملاحظه نظرمشاور درمواردی که مشاور تعیین شده است ،ختم دادرسی رااعلام وظرف یک هفته به صدور حکم مبادرت نماید. ماده ۳۵– رای دیوان دردفتر مخصوص ثبت ورونوشت آن ظرف سه روز به تعدادطرف شکایت به اضافه دونسخه تهیه وارسال می شود. ماده ۳۶– دادنامه باید حاوی نکات زیر باشد: الف :تاریخ وشماره دادنامه وشماره پرونده . ب:مرجع صادرکننده رای . پ:نام ونام خانوادگی ومحل اقامت طرفین شکایت ونماینده قانونی آنها. ت:خواسته . ث :نام رئیس یاعلی البدل ومشاور درمواردی که مشاورتعیین شده باشد وتصریح به انجام مشاوره . ج:شرح شکایت ودفاع طرف وخلاصه اقدامات انجام شده . چ:رای دیوان . ح:امضاءرئیس شعبه ومهر شعبه . تبصره –دادن رونوشت ازاوراق پرونده منوط به اجازه رییس شعبه می باشد. ماده ۳۷– مدیردفترشعبه مربوطه باید ظرف سه روز پس ازآنکه دادنامه به امضاءرسید،نسبت بهابلاغ آن وتسلیم یک نسخه رونوشت گواهی شده آن به طرفین اقدام نماید.ابلاغ اوراق واحکام وتصمیمات دیوان به وسیله مامورین ابلاغ واجراء دادگستری باضوابط آیین دادرسی مدنی می باشد. ماده ۳۸– هرگاه درمفاد رای دیوان ابهام واجمالی باشدیادر تحریر آنهااشتباه یاسهو قلم پیش آمده باشد دیوان می تواندراسا "یابه درخواست ذینفع ازرای رفع اجمال وابهام کرده یاآنراتصحیح نماید. تصمیم دیوان دراین موردبه طرفین ابلاغ می شودواعطای رونوشت دادنامه بدون انضمام تصمیم اصلاحی دیوان ممنوع است . ماده ۳۹– آراءشعب بدوی دیوان به درخواست یکی ازطرفین ویاقائم مقام یاوکیل ویا نماینده قانونی آنان قابل تجدید نظر میباشد.مهلت و مرجع تجدیدنظر درپایان رای قید میگردد. ماده ۴۰– مهلت درخواست تجدیدنظر برای اشخاص مقیم

ایران بیست روز وبرای اشخاص خارج ازکشوردوماه ازتاریخ ابلاغ رای است .چنانچه دادخواست تجدیدنظر خارج ازمهلت قانونی داده شود،شعب تجدیدنظرقراررد‌آنرا صادرمی کند. ماده ۴۱- دادخواست تجدیدنظر باید به زبان فارسی وباخط خواناروی اوراق چاپی مخصوص نوشته ومعادل بیست هزار ریال تمبر قانونی به آن الصاق وابطال شودوحاوی نکات زیر باشد: الف :مشخصات طرفین شکایت واقامتگاه آنان . ب:مشخصات رای مورد تقاضای تجدیدنظر وتاریخ ابلاغ آن . پ:ذکر کلیه اعتراضات نسبت به رای شعبه بدوی . ت:تصویر یا رونوشت مصدق مدارك مورد استنادورای مورداعتراض . ماده ۴۲- دادخواست تجدیدنظر به دبیرخانه دیوان داده می شود.دفاتر شعب بدوی وتجدیدنظرنیزدرصورت وصول دادخواست تجدید نظرآن راثبت وباید به دبیرخانه ارسال دارند.دبیرخانه مکلف است ظرف دوروزاز تاریخ ثبت به نظررئیس کل دیوان برساندتابه یکی ازشعب تجدیدنظر ارجاع شود.ملاك اختساب درمهلت ،تاریخ اولین ثبت درمراجع مزبوریا تحویل به پست (پست سفارشی)می باشد. ماده ۴۳- اگر مشخصات تجدیدنظرخواه دردادخواست معین نشده باشدیا محل اقامت او معلوم نباشد دادخواست بلااثر می ماند وپس ازانقضای مدت تجدیدنظر خواهی توسط مدیر دفتر ردخواهدشدمگر اینکه قبل از انقضای مهلت مقرردادخواست خود را تکمیل یا تجدید نماید. ماده ۴۴- هرگاه دادخواست تجدیدنظر ازجهت نکات و شرایط مقرردراین آیین نامه ناقص ویافاقد سندمثبت دادخواست دهنده باشد مدیردفتر شعبه تجدیدنظر ظرف دوروز ازتاریخ ثبت دادخواست مواردنقص راکتبا "به متقاضی تجدیدنظراطلاع می دهد تا ظرف ۵ روز ازتاریخ ابلاغ اخطار رفع نقص بارعایت مسافت برطبق آیین دادرسی مدنی نسبت به رفع نقایص اقدام کند.درصورت عدم رفع نقص درمهلت قانونی دادخواست ازطرف مدیر دفتر شعبه تجدیدنظرردخواهدشد. ماده ۴۵- درصورت تکمیل پرونده مدیر دفتر مکلف است پرونده تجدید نظر را به ضمیمه پرونده بدوی به نوبت به نظرشعبه برساند.چنانچه شعبه برای اتخاذ تصمیم انجام تحقیقات یا اخذ توضیحاتی ازطرفین باملاحظه اسناد و مدارکی رالازم بداند طبق مقررات اقدام می کند. ماده ۴۶- شعبه تجدیدنظر مرکب ازیك رئیس ودومستشاراست که باحضور دونفر رسمیت می یابدو رائی که به اتفاق صادرمی شودقطعی است . در صورت عدم حصول اتفاق آراء، مستشار دیگری به انتخاب رئیس کل دیوان دررسیدگی وصدور رای شرکت می کند ورای اکثریت قطعی است . ماده ۴۷- شعبه تجدیدنظر پس ازرسیدگی وتکمیل تحقیقات بااعلام ختم رسیدگی ظرف یك هفته رای بدوی را درصورتی که مطابق قانون تشخیص دهدتایید والا بافسخ آن رای مقتضی صادرمی نماید. ماده ۴۸- رای شعبه تجدید نظرظرف یك هفته ازتاریخ صدورباید‌پاکنویس شود ودادنامه بایدحاوی نکات زیر باشد: الف : شماره وتاریخ دادنامه وکلاسه تجدیدنظر. ب: مشخصات شعبه تجدیدنظر: پ: مشخصات کامل طرفین . ت: موضوع اعتراض . ث : گردش کارحاوی مفاد دادخواست بدوی و مدافعات طرف شکایت وخلاصه رای بدوی وموارد اعتراض وپاسخ آن . ج: متن رای تجدیدنظر. دادنامه پس ازامضاءاعضاءصادرکننده رای قطعی ومهرشعبه تجدیدنظر به طرفین ابلاغ می شود. ماده ۴۹- واحدها ومراجع دولتی مذکور درماده ۱۱قانون دیوان عدالت اداری مکلفند احکام دیوان رادرآن قسمت که مربوط به واحدهای مذکور است بلافاصله پس از ابلاغ دادنامه به مورد اجراء گذارند. درصورت استنکاف مرتکب با حکم رئیس کل دیوان به انفصال از خدمت دولتی و قانونی به مدت یك تاپنج سال محکوم می شوند.

تبصره۱ ماده۴۹ـ شعب دیوان پس از قطعیت حکم آنرا به طرفین ابلاغ می‌نمایند و در صورتیکه محکوم له استنکاف محکوم علیه را به شعبه گزارش نماید و یا محکوم علیه معاذیری را در خصوص اجرای حکم مطرح کند که با صدور حکم اصلاحی و رفع ابهام از سوی شعبه مشکل حل نشود موضوع به رئیس یا معاون دیوان اعلام می‌کند.تبصره۲ ماده۴۹ـ اجرای حکم توسط رئیس یا معاون دیوان بر حسب مورد می‌تواند به یکی از طریق زیر انجام شود: ۱ـ احضار و ابلاغ مجدد حکم و اخذ تعهد بر اجرای آن. ۲ـ دعوت از طرفین دعوی و اقدام به حل مشکل اجرائی از طریق ایجاد تصالح بین طرفین به نحو مقتضی یا اخذ تعهد از محکوم علیه نسبت به جلب رضایت محکوم له در مدت معین. تبصره۳ ماده۴۹ـ در صورت اجراء نشدن حکم از طریق تبصره۲ فرد مستنکف

احضـار و حکم صادره و مفاد ماده ۲۱ کتباً به‌وی تفهیم می‌شود و در صورت عـدم تمکین وی نسبت به اجرای دادنامه رئیس دیوان مکلف است ظرف یکماه بر اساس ماده ۲۱ قانون دیوان حکم به انفصال وی صادر نماید این حکم قطعی است و پس از صدور کتباً به فرد مستنکف و مقام بالاتر وی ابلاغ می‌شود. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عـدالت اداری» در اجرای مـادهٔ ۲۳ قـانون دیـوان عـدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسـلامی مـاده ۵۰ – درمورد تخلفـات موضوع ماده ۲۳ این آیین نـامه شـعبه دیوان پس ازرسیدگی حکم مقتضـی صادر می نمایـد.حکم شـعبه دیوان درموردانفصال پس ازابلاغ به واحد مربوط باید بلافاصله به مورد اجراء گذاشته شود. ماده ۵۱– این آیین نامه که در۵۱ ماده و ۷ تبصره دراجرای ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری توسط هیات عمومی دیوان عدالت اداری تنظیم وپیشـنهاد شده وبه تصویب رئیس قوه قضائیه رسیده است جایگزین آیین دادرسی دیوان مصوب ۱۳۶۲ واصـلاحات والحاقات مربوط به آن می شود و از تاریـخ اجرای این آیین نامه مقررات مذکور ملغی است.

ماده۵۲ ـ در مـوارد اعلام اشـتباه بیّن در مـورد آراء قطعی شـعب دیـوان عـدالت اداری از سوی رئیس قوه قضـائیه، پرونـده به هیـأت عمومی ارسال می‌شود و هیأت عمومی موضوع را خارج از نوبت در دسـتور قرار داده و پس از بررسـی در صورتیکه اعلام اشـتباه را وارد تشـخیص دهـد دادنـامه را نقض و پرونـده جهت رسـیدگی به شـعبه همعرض دیوان ارجـاع می‌شود. ماده۵۳ ـ آراء هیـأت عمومی برای شعب دیوان و کلیه مراجع قضائی و اداری ذیربط لازم‌الاتباع است و جز بموجب قانون یا رأی دیگر هیأت عمومی قابل تغییر نیست و در صورتیکه رئیس قوه قضـائیه یـا رئیس دیوان یـا بیست نفر از قضـات دیوان یکی از آراء و هیـأت عمومی را مغایر با قانون تشـخیص دهند می‌توانند درخواست طرح مجدد مسئله را در هیأت عمومی مطرح کنند در اینصورت هیأت عمومی موضوع را خارج از نوبت در دستور قرار داده و پس از بررسی دلائل ابراز شده در جهت رد تقاضا و رأی بر ابقاء دادنامه مورد اعتراض یا وارد دانستن ایراد و نقض کامل دادنامه یا صدور دادنامه اصلاحی یا تکمیلی تصمیم مقتضی اتخاذ خواهند نمود. ملاک در اتخاذ تصمیم رأی اکثریت است. الحـاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصـره‌های الحـاقی به آئین دادرسـی دیوان عـدالت اداری» در اجرای مـادهٔ ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی

*سند:

ihi.net/law/Ghavanin/Ghavaninn_Madani/Gha_aeen_dadrasi_٪۲۰Divane_edalat_edari.htm

عدالت اجتماعی و ضرورت بسط و گسترش آن از دیدگاه قانون اساسی

تدوین: مهدی یاراحمدی خراسانی

عـدالت اجتمـاعی و به تبع آن عـدالت اقتصـادی از اهمیّت انکـار ناپـذیری در جـامعه برخـوردار است . از این روی از سوی همهٔ اندیشـمندان و متفکران آزاد اندیش بالاخص اندیشـمندان اسلامی به آن اهتمام جدی گردیده است . قانون اساسی نیز در این زمینه اصول مختلفی دارد و زمینه سـازی آن را از وظـایف دولت اسـلامی دانسـته است . زیرا همانطور که در مقـدمه قانون اساسـی آمـده است ، کل اقتصاد وسـیله فرض شـده است و نه هدف . وسـیله ای که هدفی فراتر از خود را دنبال می کند . پس ، از وسـیله انتظاری جز کـارآیی بهتر در راه وصول به هـدف نمی توان داشت . به هر روی فراهم نمودن زمینه منـاسب برای ظهور و بروز خلاقیّت های انسـانی در جـامعه ، جز با اسـتقرار قسط و عـدل در جامعه برای تأمین امکانات و شـرایط مساوی و مناسب ، و رفع نیازهای ضـروری جهت استمرار حرکت تکاملی آحاد جامعه ـ که بر عهده حکومت اسلامی است ـ میسر نیست .

در قانون اساسی ، اصول مختلفی به موضوع عدل و قسط (عدالت اجتماعی) در جامعه پرداخته اند که به شرح زیر می باشد :

الف ـ فصل اول : « اصول کلی »

ـ اصل دوم : این اصل در بندهای ؛ چهارم ، ششم ، نهم و دوازدهم

جمهوری اسلامی را نظامی معرفی می کند بر پایه ایمان به :

ـ عدل خدا در خلقت و تشریع

ـ کرامت و ارزش والای انسانی و آزادی توأم با مسئولیت او در برابر خدا ، از راه نفی هر گونه ستمگری ، ستمکشی ، سلطه گری و سلطه پذیری ، « قسط و عدل » و (... قسمت ج از بند ششم)

ـ اصل سوم : دولت جمهوری اسلامی را موظف می کند که برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم ، همهٔ امکانات خود را برای اموری از جمله امور ذیل به کار برد :

ـ رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه های مادی و معنوی (بند نهم)

ـ پی ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه بر طبق ضوابط اسلامی (بند دوازدهم)

ب ـ فصل سوم : « حقوق ملّت »

ـ اصل ۲۹ چنین مقرر می دارد ؛ برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی ، بیکاری ، پیری و ... به صورت بیمه ، حقی ست همگانی . دولت مکلّف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت های مردم ، خدمات و حمایت های مالی فوق را برای یکایک افراد کشور تأمین کند .

ج ـ فصل چهارم : « اقتصاد و امور مالی »

ـ اصل ۴۳ : برای تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآورده کردن نیازهای انسان در جریان رشد با حفظ آزادگی او ، اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بر اساس ضوابط زیر استوار می شود :

ـ تأمین نیازهای اساسی ... برای همه (بند اول)

ـ تأمین شرایط و امکانات کار به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن

وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ، ولی وسایل کار ندارند (بند دوم)

ـ اصل ۴۸ : در بهره برداری از منابع طبیعی ... و توزیع فعالیت های اقتصادی میان استان ها و مناطق مختلف کشور ، باید « تبعیض در کار نباشد »

د ـ فصل پنجم : « حق حاکمیت ملّت و قوای ناشی از آن »

در اصل ۶۱ که اعمال قوه قضائیه را برمی شمرد ، « گسترش و اجرای عدالت » را گوشزد می کند .

هـ ـ فصل ششم : « قوه مقننه »

در اصل ۹۱ از خصوصیات فقهای شورای نگهبان ، عادل بودن را در کنار آگاهی از مقتضیات زمان و مسائل روز بر می شمارد .

و ـ فصل هفتم : « که مربوط به شوراها است »

در اصل ۱۰۱ یکی از اهداف تشکیل شورای عالی استان‌ها را ،« جلوگیری از تبعیض » می داند و نیز در اصل ۱۰۴ فصل مذکور ، یکی از اهداف تشکیل شوراها در واحدهای تولیدی و ادارات را ، « تأمین قسط اسلامی » قلمداد می کند .

ز ـ فصل هشتم : « رهبر یا شورای رهبری »

اصل ۱۰۹ یکی از شرایط و صفات رهبر ـ که رکن عالی نظام اسلامی محسوب می شود ـ را در بند دوم ، « عدالت و تقوای لازم » برای رهبری امّت اسلام عنوان می کند . به همین صورت ، در فصل نهم ـ در خصوص قوه مجریه ـ در اصل ۱۲۱ که سوگند نامه رئیس جمهور ذکر می شود در متن سوگندنامه رئیس جمهور قسم یاد می کند که خود را وقف خدمت به مردم ، اعتدال کشور و

در گسترش عدالت بکند .

ط ـ فصل دهم : « که در زمینه سیاست خارجی است »

اصل ۱۵۴ آرمان خود را سعادت بشری دانسته و استقلال ، آزادی و « حکومت حق و عدل » را حق همه مردم جهان برشمرده است . همچنین ، حمایت جمهوری اسلامی را از مبارزات حق طلبانه مستضعفان عالم اعلام میدارد .

ی ـ فصل یازدهم : « که مربوط به قوه قضائیه است »

علاوه بر آنکه بر اساس اصول ۱۵۷ و ۱۶۲ از شرایط رئیس این قوه و دادستان کل کشور ، « مجتهد عادل بودن » است اصل ۱۵۶ ، وظیفه « گسترش عدل » آزادیهای مشروع و احیای حقوق عامه را بر عهده این قوه می گذارد .

بنابراین ملاحظه می شود که در ۹ فصل از ۱۴ فصل قانون اساسی و در قالب ۱۵ اصل ، به صراحت به موضوع عدالت اجتماعی ، لزوم استقرار و گسترش آن در جامعه ، و لزوم وجود آن در حاکمان اصلی نظام اشاره شده است . و ازاین بابت به نظر نمی رسد که نقصی در قانون اساسی وجود داشته باشد اگر چه در اجرا با مشاهده توزیع ناعادلانه درآمد و ثروت ، وجود فقرا و ثروتمندان ، فاصله طبقاتی غیر معقول در جامعه و وجود شکاف ها و عدم تعادل های اقتصادی در بخش های مختلف ، شاید بتوان گفت که این اصول در جامعه عملاً پیاده نشده یا ـ در تعبیر مسامحه ای ـ وجود عوامل و عللی باعث شده اند که با وجود خواست مسئولان نظام ، قانون اساسی و مردم ، استقرار عدالت اجتماعی در جامعه به طور کامل تحقق نیابد .

شرحی بر حقوق و دستمزد در قانون کار

شرحی بر حقوق و دستمزد در قانون کار

آرمین خوشوقتی

برابر مفاد قانون مدنی جمهوری اسلامی ، ماه شمسی ۳۰ روز است، لذا در قانون کار ، مزد و مزایای متعلقه به کارگر بر مبنای ۳۰ روز محاسبه میگردد. البته پرداخت مزد و مزایای متعلقه ، در ماههای ۳۱ روزه تقسیم بر ۳۰ شده و در عدد ۳۱ ضرب میگردد و طبیعتا در ماههای ۲۹ روزه نیز بر عدد ۳۰ تقسیم شده و در ۲۹ ضرب میگردد . یعنی تعیین حقوق و دستمزد بر مبنای ماه ۳۰ روزه ، و پرداخت آن بر مبنای تعداد روزهای ماه انجام میگردد. به این معنی که وقتی از سوی شورایعالی کار ، حداقل مزد کارگران اعلام میگردد ، این مبلغ بر مبنای ماه شمسی (۳۰ روزه) اعلام شده ، ولی هنگام پرداخت آن بایستی به تناسب تعداد روزهای ماه مورد نظر محاسبه گردد.

از آنجائیکه برابر قانون ، هر کاگر بایستی در طول یک هفته ، مدت ۴۴ ساعت به کار اشتغال داشته باشد، لذا چنانچه ۴۴ ساعت را بر ۶ روز کاری (بغیر از روز جمعه) تقسیم نمائیم نتیجه میگیریم که از هر کارگر انتظار میرود در طول یک روز ۳۳/۷ (یا بعبارت دیگر هفت ساعت و بیست دقیقه) به کار اشتغال داشته باشد.

لازم به ذکر است که چون در قانون محدودیتی برای چگونگی توزیع این ۴۴ ساعت ذکر نشده است ، لذا کارفرما میتواند ۴۴ ساعت را در طول یک هفته توزیع نماید (مثلا ۴ ساعت را به روز پنجشنبه و بقیه را در سایر ایام هفته توزیع نماید) مشروط به اینکه اولاـ ساعات اشتغال به کار در هر روز از ۸ ساعت تجاوز ننماید و ثانیا ساعت شروع و خاتمه کار روزانه بین ۶ تا ۲۲ تعیین شده باشد.

این توضیح لازم است که با توجه به حقی که قانون برای کارگران مشمول قانون کار درخصوص تعطیلی روز جمعه (با دریافت مزد) قائل شده ، کارفرما موظف است در پایان هر هفته کاری (پس از ۶ روز کار) مزد یک روز جمعه را به کارگر پرداخت نماید . لذا برای اینکه بدانیم از یک کارگر انتظار میرود در طول یکماه شمسی (سی روزه) چه مقدار به کار اشتغال داشته باشد ،

میتوانیم عدد ۳۳/۷ را در عدد ۳۰ ضرب نمائیم ، عدد حاصله ۲۲۰ ساعت است.
لذا وقتی شواریعالی کار اعلام میدارد که میزان حداقل مزد کارگران در سال X مبلغ A ریال است ، این مبلغ برای اشتغال یک کارگر به مدت ۲۲۰ ساعت در ماه (که بطور استاندارد ۳۳/۲۹ ساعت یا ۲۹ ساعت و بیست دقیقه آن بابت جمعه هاست) به کارگر تعلق میگیرد.
قطعا در طول مدت کار لازم میشود که کارگری بیشتر از مدت هفت ساعت و بیست دقیقه در روز کار کند. در اینصورت لازم است اولاـ موافقت کارگر جلب شده و ثانیا میزان ساعات اضافه کاری در هر روز از ۴ ساعت نیز تجاوز ننماید (مگر در موارد استثناء و با اخذ مجوز اداره کار مربوطه).
برای محاسبه مزد هر ساعت اضافه کاری ، لازم است مزد ثابت را بر عدد ۲۲۰ تقسیم نموده و در عدد ۴/۱ ضرب نمائیم ، چرا که برابر قانون ، مزد هر ساعت کار اضافه ارجاعی به کارگر ، ۴۰٪ بیشتر از مزد ساعات کار عادی است.
لازم به ذکر است که برای محاسبه ساعات غیبت یا تاخیر کارگران ، در قانون تکلیفی تعیین نشده است و نمیتوان بیشتر از ساعات غیبت یا کسر کار کارگران را از حقوق ماهیانه ایشان برداشت نمود ، مگر در مورد کارگاههایی که دارای کمیته انضباطی هستند و در این خصوص دارای مقررات خاصی باشند.
*http://www.mgtsolution.com/olib/۴۴۴۰۲۷۸۳۵.aspx

حقوق مالکیت صنعتی و قراردادهای بین المللی لیسانس

law ...

مفاد ماده ده کنوانسیون پاریس

مهدی هداوند: دکترای حقوق عمومی

چکیده اهمیت و نقش مالکیت فکری و دارائیهای غیرملموس در صحنه تجارت بین الملل به شدت روبه گسترش است. قرارداد لیسانس نیز به عنوان ابزار انتقال و مبادله مالکیت فکری و دانش فنی در مقایسه با سایر قراردادهای انتقال فناوری، نقشی محوری را به دست آورده است. در این مقاله سعی شده است مفاهیم و تعاریف پایه در حوزه مباحث مالکیت فکری و ظرفیتهای تجاری و صنعتی آن و همچنین انواع مالکیت فکری ازجمله اختراع، علائم تجاری، طرحهای صنعتی، اسرار تجاری، نشانه های جغرافیایی و مقابله با رقابت غیرمنصفانه با توجه به هنجارهای بین المللی تشریح شود. سپس کارکردها و ویژگیهای قرارداد لیسانس و انواع آن باتوجه به موقعیتی که در مبادلات تجاری و صنعتی دارند، به اختصار توضیح داده خواهدشد. در این خصوص بویژه شروط و موادی که در یک قرارداد لیسانس ازسوی صاحبان فناوری بر دریافت کنندگان آن تحمیل می شوند وبه شروط محدودکننده و ضدرقابتی معروف هستند، بیان می گردند. مقدمه امروزه دیگر بر هیچیک از فعالان عرصه های کسب و کار و صاحبان صنایع پوشیده نیست که تجارت جهانی بر حول دو محور اصلی فناوری اطلاعات و مالکیت فکری (INTELLECTUAL PROPERTY)=IP حرکت می کند. بهره مندی از ظرفیتهای تجاری و ثروت ساز فناوری اطلاعات و مالکیت فکری درحال

حاضـر دغـدغه اصـلی مدیران و کارآفرینان طراز اول جهانی است. در کشور ما مقوله فناوری اطلاعات تاحدودی مطرح و شـناخت مختصـری نسبت به آن وجود دارد ولی متاسـفانه تاکنون توجه کافی به شـناسایی مفاهیم مالکیت فکری و طبعاً استفاده از ظرفیتهای تجـاری این شـاخه جدیـد صـنعتی و حقوقی، درجهت توسـعه فنـاوری و ارتقـای سودآوری در سـطح بنگاههـای اقتصادی و افزایش صادرات در سـطح ملی نشـده است. توجه جـدی به توسـعه و بهره منـدی از دارائیهای غیرملموس درقالب حقوق مالکیت فکری، از عوامـل اصـلی در بهبود ضـریب رقـابت پـذیری و چالاکی در بازارهای بین المللی است. این نوشـتار سـعی دارد، هرچنـد به اجمال، برخی از مباحث مالکیت فکری را تشریح کرده و بویژه توجه مـدیران صـنایع و بنگاههای تجاری و خـدماتی را به ظرفیتهای تجاری این رشـته و نقش قراردادهای لیسانس در شـکوفایی صـنایع واتصال به شـبکه تجارت جهانی بازگو کنـد. به باور نگارنـده، شـناخت عمیق از کارکردهـای قرارداد لیسانس در تجارت، صـنعت و خـدمات و آشـنایی با انواع این قراردادها، می توانـد بسیاری از فعالان تجاری و صـنعتی را با چشم اندازهای جدیدی مواجه کند و برخی از بن بست های موجود را در امر توسعه صنایع مرتفع سازد. لازم به ذکر است مطالب مندرج در این مقاله صرفاً درحد آشنایی با مفاهیم عمومی بوده و برای آگاهی از احکام و قواعد مربوط بایستی به قوانین ذیربط مراجعه شود. مفـاهیم و ابعـاد حقوقی و اقتصـادی مالکیت فکری۱ – اهمیـت و نقش مـالکیت فکری درصـحنه بین المللی به تدریج روبه گسترش است. جهانی شـدن تجارت بدین معناست که آثار و تراوشات فکری انسان مانند اختراعات، طرحها، علائـم و نامهـای تجاری، کتابهـا، موسـیقی و فیلم، اکنون دردسترس مردم اقصـی نقـاط جهان قرارگرفته است.۲ – به تعـبیر دبیرکل سازمان جهانی مالکیت فکری:مالکیت فکری ابزاری قدرتمند برای توسعه اقتصادی و ایجاد ثروت است که هنوز درهمه کشورها به خصوص کشورهای درحال توسـعه به نحو احسن به کار گرفته نشـده است. مالکیت فکری، قـدرت خلاقیت و ابتکار مربوط به آثار هنری یا حل مشـکلات عملی، محـدوده انحصاری هیـچ کشور یا قومی نیست، بلکه منبعی از تواناییهای نامحـدود است که دراختیار همگـان قرار دارد. مـالکیت فکری، نیرویی است که می تـوان از آن جهت پربـارکردن زنـدگی افراد و آینـده ملـل از لحـاظ مـادی، فرهنگی و اجتماعی استفاده کرد.۳ – نظام بین المللی مالکیت فکری با دو معاهـده اصـلی یعنی معاهده پاریس در سال ۱۸۸۳ جهت حمـایت از مالکیت صـنعتی و معاهـده برن در سال ۱۸۸۶ برای حمـایت از آثـار ادبی و هنری در اذهـان ریشه دوانـد. این تلاشـها با تصویب موافقتنامه تریپس (TRIPS) در سال ۱۹۹۵ به اوج خود رسـید. این موافقتنـامه هفت نوع از انواع حقوق مـالکیت فکری را پوشش می دهد: کپی رایت، علامت تجاری، نشانه های مبدأ جغرافیایی، طرحهای صنعتی، مدارهای کامل، اطلاعات محرمانه و حق اختراع. درعین حال معاهدات و اسناد قابل توجه دیگری نیز در این زمینه به مرور به تصویب رسیده اند که همگی نظام جامع حقوق مالکیت فکری را در سطح بین الملل تشکیل می دهند.۴ – سازمان جهانی مالکیت فکری، سازمانی بین المللی است که هدف اصلی آن، تضـمین حمایت از حقوق پدیدآورنـدگان و مالکان حقوق مالکیت صـنعتی در سراسـر جهان و همچنین شـناسایی وقدردانی از مخترعـان و نویسندگان به دلیـل قوه ابتکـار آنهـاست. این حمـایت بین المللی برای خلاقیت بشـر بسیار حـائزاهمیت بوده و بـاعث گسترش مرزهـای صـنعت و فنـاوری گردیـده و در نتیجه موجب ارتقـای سـطح ادبیـات و هنر در جهان و ایجاد محیطی باثبات برای بازاریابی تولیـدات فکری و نهایتاً موجب حـــرکت چرخهای تجارت بین الملل خواهدشـد.۵ – دارائیهای غیرملموس، به تدریـج به عنوان ملاک کارایی و عملکرد آتی شـرکتها محسوب می شوند. در سال ۱۹۸۲، ۶۲ درصد از دارایی شرکتها در آمریکا، دارائیهای مادی و ملموس بود ولی در سال ۲۰۰۰ این رقم به ۳۰ درصد رسید. در اوایل دهه ۹۰ سرمایه های معنوی (غیرملموس) دراروپا بیش از یـک سوم کل سـرمایه ها را تشـکیل می داد و در سال ۱۹۹۲ در هلنـد ایـن رقم بــه بیش از ۲۵ درصد کل سـرمایه گذاری های خصوصـی و عمومی رسـید. به طور میانگین ۴۰ درصـد ارزش یـک شـرکت که در سـرمایه هـای غیرملموس و معنوی است به هیچ طریقی در ترازنامه شـرکت نشان داده نمی شود. به این دلیل، مالکیت معنوی را گاهی ارزش مخفی می نامنـد.۶ – دارائیهای معنوی در معاملات تجـاری در سـطح بیـن المللی نقشـــی محـوری دارنـد. مـالکیت هـای فکری اکنـون یکی از بـاارزش تریـن یـا اغلب با

ارزشترین سرمایه در دادوستدهای تجاری هستند. قراردادهای واگذاری پروانه بهره برداری(ـ لیسانس)، قراردادهای ساخت، خرید، توزیع، ادغام یا قراردادهای کسب و مالکیت، همواره حاوی عناصری ازحقوق مالکیت فکری هستند. در سال ۱۹۹۹ میزان فروش پروانه مالکیت صنعتی در جهان به بیش از ۱۰۰ میلیارد دلار رسید که نسبت به رقم سال ۱۹۹۰، ۵۰ میلیارد افزایش داشت.۷ – نظام مالکیت فکری توازنی را میان منافع به وجودآورندگان فناوری نوین که اغلب وسیعاً از منابع و داده ها در ایجاد و توسعه فناوری استفـــــــــاده می کنند و منافع به کارگیرندگان آن نوع فناوری که از آن به عنوان ابزار مهمی درجهت بهبود و پیشرفت توانائیهای فناورانه و رقـــابت در بازار بهره می گیرند، برقرار می سازد.۸ – مهمترین نکته در حقوق اعطایی در چارچوب حقوق مالکیت فکری، خصیصه انحصاری بـــودن آنهاست. بدین مفهوم که بهره برداری از آن حقوق صرفاً متعلق به پدیدآورنده و مالك آن است و دیگران حق استفاده از آنها را بدون اجازه مالك ندارند و بدین جهت قابلیت خرید و فروش و امکان واگذاری این حقوق برای مدت معین، وجود خواهد داشت.۹ – از دیدگاه حقوقی، مفهوم مالکیت معنوی یا حقوق معنوی را می توان به این ترتیب از زبان یکی از اساتید به نام حقوق، بیان کرد: در حقوق کنونی ارزشهایی شناخته شده است که قابل مبادله با پول است ولی نه بر شخص دیگری است و نه بر عینی، موضوع این حق باارزش ابتکارها و تراوشهای ذهنی انسان است. به همین جهت نیز چنین حقی در دایره تقسیم حق دینی وعینی نمی گنجد و خود گروهی ویـــژه از اموال نوظهور را تشکیل می دهد که وصف مشترک آنها تکیه بر حاصل ابتکار و اندیشه انسان است و به همین اعتبار نیز حقوق معنوی نامیده می شود، مانند حق تألیف، حق اختراع، مالکیت صنعتی و تجاری، حق بر علائم تجارتی و صنعتی. (حقوق اموال و مالکیت – دکتر ناصر کاتوزیان – صفحه ۱۵)در تعریف حق معنوی می توان گفت: حقوقی است که به صاحب آن اختیار انتفاع انحصـــاری از فعالیت و فکر و ابتکار انسان را می دهد.» (همان – صفحه ۱۶)۱۰ – مالکیت دارای دو شاخه اصلی زیر است: الف – مالکیت صـــنعتی (INDUSTRIAL PROPERTY) که شامل اختراع، علائم تجاری، طرحهای صنعتی، نشانه های مبدأ جغرافیایی، اسرار تجاری و رقابت غیرمنصفانه است.ب – حق مؤلف (COPYRIGHT) که شامل آثار ادبی و هنری از قبیل: داستانها، اشعار، بازیها، فیلم ها، آثار موسیقی، ترسیمات، نقاشی ها، عکسها، مجسمه ها، طرحهای ساختمانی و سایر حقوق مربوطه هستند.۱۱– اولین قانون مربوط به حقوق مالکیت صنعتی در ایران در سال ۱۳۰۴ به تصویب رسید. در سال ۱۳۱۰ نیز باتوجه به شرایط واحتیاجات کشور، قانون نسبتاً جامعی تحت عنوان قانون ثبت علائم و اختراعات در پنجاه و یک ماده به تصویب مجلس رسید. این قانون باتوجه به شرایط زمانی در رابطه با ثبت اختراع و علائم تجاری مقـــررات مفیدی داشته و آئین نامه تصویبی آن در رابطه با این قانون نیز به غنای آن افزوده است.همچنین دولت ایران در سال ۱۳۳۷ به کنوانسیون پاریس برای حمایت از مالکیت صنعتی و در سال ۱۳۷۷ نیز به آخرین اصلاحات آن (استکهلم) ملحق شده است. همچنین ایران به دو سند بین المللی برای ثبت علائم تجاری موسوم به موافقتنامه مادرید راجع به ثبت بین المللی علائم و پروتکل مربوط به آن با آخرین اصلاحات باتوجه به مصوبه ۱۳۸۲/۵/۲۸ ملحق گردیده است. به علاوه ایران در سازمان جهانی مالکیت فکری نیز عضویت دارد. انواع حقوق مالکیت صنعتیباتوجه به مقدمه موصوف در این مبحث به معرفی انواع حقوق مالکیت صنعتی می پردازیم و از تشریح قواعد حقوقی و موضوعهای مربوط به کپی رایت که عمدتاً مربوط به آثار هنری و ادبی است به علت عدم ارتباط کامل با موضوع موردبحث و همچنین به جهت عدم الحاق ایران به کنوانسیون های مربوطه صرفنظر می کنیم.الف – حق اختراع (۱ :(PATENT – حق اختراع، حقی انحصاری است که برای صاحب یک اختراع درنظر گرفته می شود و منظور از اختراع در اینجا، هر محصول یا فرایندی است کـــه راهی برای انجام کاری با راه حلی جدید برای یک مسئله باشد. پس اختراع لزوماً نباید خیلی برجسته و یا دارای ارزش علمی خیلی بالاـ باشد. حمایت از حق اختراع دارای محدودیت زمانی ومعمولاً ۲۰ سال است و پس از آن حق اختراع از انحصار مخترع خارج می شود. بدین ترتیب اختراع به معنای فکر یک مخترع است که در زمینه فناوری راه حل عملی برای یک مسئله خاص ارائه می کند و ممکن است مربوط به یک فراورده

(محصول) یا یک فرایند باشد. اختراع درصورتی قابلیت ثبت خواهد داشت که جدید و ابداعی باشد.۲ – در ایران در سال ۱۹۹۷ در حدود ۴۱۸ تقاضانامه حق اختراع ثبت شده درحالی که درهمان سال در ژاپن ۳۷۰۵۵۵، در آمریکا ۲۰۲۱۰۵، در آلمان ۹۸۲۶۷، در جمهوری کره ۹۲۷۳۴، در ترکیه ۸۰۸۰ و در مغرب ۳۲۷ مورد به ثبت رسیده است. درحال حاضر حدود ۴۰ میلیون حق اختراع درجهان ثبت شده است. هر ۳۰ ثانیه یک اختراع ثبت می شود.۳ – مفهوم انحصاری بودن حق اختراع در این است که نمی تواند به صورت تجاری، ساخته، توزیع و فروخته شود و بدون رضایت صاحب حق اختراع مورداستفاده قرار گیرد.۴ – ثبت اختراع از چند طریق می تواند موجب رونق اقتصادی گردد:اطلاعات پروانه ثبت اختراع، انتقال فناوری و سرمایه گذاری مستقیم خارجی را تسهیل می کند.ثبت اختراع باعث تشویق تحقیق وتوسعه در دانشگاهها و مراکز تحقیقاتی می شود.ثبت اختراع، فناوریها و تجارتهای جدید را یاری می کند.شرکتها به جمع آوری پروانه های ثبت اختراع می پردازند و از آنها در معاملات و قراردادهای لیسانس (پروانه بهره برداری)، جوئینت ونچر (سرمایه گذاری مشترک) و دیگر معاملات درآمدزا استفاده می کنند.اطلاعات پروانه ثبت اختراع می تواند انتقال فناوری و سرمایه گذاری را تسهیل کند. در مقابل صدور یک پروانه ثبت اختراع باید جزئیات اختراع افشا شود. سایت های اینترنتی اختراعات ثبت شده، منبعی غنی برای اطلاعات فنی محسوب می شوند.ب – علامت تجاری:۱ – علامت تجاری، عبارت است از هر نشانه تمایز بخشی که کالا یا خدمات مشخصی را که به وسیله اشخاص یا شرکتهای خاص تولیدی یا خدماتی ارائه می گردند، معرفی و مشخص می کند. از قبیل آرم کوکاکولا، و علامت بنز. هر کالا یا خدماتی که دارای علائم تجاری یا ترکیبی از علامتهایی است که آن کالا را ازدیگر کالاها یا خدمات متمایز می سازد، از حقوق علائم تجاری برخوردار خواهدبود. اینگونه علائم بویژه اسامی شخص، حروف، شماره، عناصر عددی و ترکیبی از رنگها و نیز هرگونه ترکیبی ازعلائم موصوف، دارای ویژگی برخورداری از ثبت به عنوان علامت تجاری هستند.۲ – انواع علائم تجاری عبارتند از:الف – علامت تجاری به معنی اخص؛ب – علامت خدمات؛ج – اسم تجاری؛د – علامت جمعی؛ه – علامت گواهی؛۳ – معیارهای ثبت علامت تجاری عبارت است از:الف – معیار متمایزسازی (امکان تمایز و تشخیص)؛ب – معیار عدم القای شبهه (نباید مصرف کننده معمولی را به اشتباه بیندازد و متضمن نقل، تقلید یا ترجمه یا شباهت موجد اشتباه درخصوص یک علامت شناخته شده قبلی باشد)؛ج – عدم مخالفت با نظم عمومی و اخلاق حسنه؛د – ممنوعیت ثبت علایم و نشانهای رسمی، پرچمها، نشانهای نظامی، دولتی...۴ – حقوق ناشی از ثبت علائم تجاری:الف – حق استفاده از علامت تجاری؛ب – حق منع دیگران از استفاده؛ج – حق واگذاری برای استفاده از علامت تجاری به دیگران ازطریق: – فروش حق مالکیت؛– واگذاری پروانه بهره برداری؛– قرارداد امتیاز فعالیت تجاری.۵ – به طور خلاصه علامت تجاری هر نشانه ای است که محصولات یک موسسه معین را از محصولات رقیب متمایز می کند.۶ – حمایت از علائم تجاری نامحدود است. علائم ثبت شده تحت توافقنامه مادرید و پروتکل آن تا پایان سال ۱۹۹۶ در حدود ۱۳/۲۵ میلیون علامت بوده است. علامت تجاری حق انحصـــاری مالک آن را موردحمایت قرار می دهد تا از آن برای معرفی کالا یا خدماتش استفاده کند یا آن را در قبال دریافت مبالغی به دیگران اجاره دهد تا از آن استفاده کنند.۷ – در سال ۲۰۰۳ میلادی پرارزش ترین علامتهای تجارتی جهان بدین شرح اعلام شدند: کوکاکولا ۷۰/۴۵ میلیارد دلار، مایکروسافت ۶۵/۱۷ میلیارد دلار، آ ی بی ام ۵۱/۷۱ میلیارد دلار. بدین ترتیب علائم تجاری کارکردی ارزشمند در اقتصاد کلان در زمینه مشخص کردن منشا محصولات و فناوریها و ایجاد پاسخگویی برای مصرف کننده دارند. علائم تجاری نقش مهمی در فروش برای شرکتهای مستقل دارند.پ – طرحهای صنعتی:۱ – طرح صنعتی، در مفهوم کلی وغیرتخصصی، دلالت می کند بر یک اثر خلاقه برای دست یافتن به نمایی ظاهری (جلوه ای صوری) یا تزئینی در فراورده هایی که به صورت انبوه تولید می شوند. در یک معنای حقوقی، طرح صنعتی، دلالت دارد بر حقی که مطابق با یک نظام ثبت، برای حمایت از مشخصه های تزئینی اصیل وغیرعملکردی یک کالای صنعتی یا فراورده ای که از یک فعالیت طراحی حاصل می شود اعطا می گردد. این طرحها ممکن اس دوبعدی باشند (نقش PATTERN و

تزیین ORNAMENT)یا سه بعدی باشند (شکل SHAPE و پیکره ۲(CONFIGURATION - موضوع حمایت از طرحهای صنعتی، کالاها یا محصولات نیستند، بلکه به بیان دقیق تر، طرحی است که در چنین کالاها یا محصولاتی به کار رفته یا تجسم یافته است. تصور یا تصویر ذهنی (انتزاعی) که طرح صنعتی را تشکیل می دهد، ممکن است چیزی باشد که می تواند به صورت دوبعدی یا سه بعدی نمایش داده شود. طرحهایی که صرفاً به علت عملکردی که یک کالا بایستی ایفا کند، تحمیل شده اند، از شمول حمایت مستثنی هستند.۳ - حقوقی که به مالک یک طرح صنعتی ثبت شده معتبر اعطا می شود، تاکید مضاعفی بر هدف اصلی قوانین حاکم بر طرحهای صنعتی درجهت ترویج و پشتیبانی از عنصر طرح در محصولات صنعتی است. قوانین طرحهای صنعتی به صاحب طرح حق انحصاری را برای ممانعت از بهره برداری غیرمجاز از آن طرح در کالاهای صنعتی، واگذار می کند.ت - مدارهای یکپارچه:۱ - عرصه ای دیگردرحمایت از مالکیت صنعتی، موضوع طرحهای ترکیبی یا توپوگرافی مدارهای یکپارچه (مدارهای کامل الکترونیک) است. طرحهای ترکیبی مدارهای یکپارچه، آفریده های ذهن انسان و معمولاً محصول سرمایه گذاری های کلان می باشند. برای کاهش ابعاد مدارهای یکپارچه و به طور همزمان افزایش کارایی آنها، نیاز مستمر به ایجاد طرحهای ترکیبی جدید وجود دارد. یک مدار یکپارچه کوچکتر، مواد کمتری را برای ساخت آن نیاز دارد و فضای کمتری را برای اینکه آن را در خود جای دهد، اشغال می کند. مدارهای یکپارچه در گستره وسیعی از فراورده ها از قبیل ساعتها، تلویزیونها، ماشین های لباسشویی و خودروها، همچنین به عنوان ابزار پردازش اطلاعات پیچیده مصرف می شوند. کپی برداری از مدارهای یکپارچه که طبعاً هزینه بسیار کمتری در مقایسه با طراحی آن دربرمی گیرد، می تواند ازطریق عکس برداری از هر لایه یک مدار یکپارچه و تهیه قالبهایی برای تولید آن برمبنای عکسهای به دست آمده، انجام شود.۲ - دوره حمایت حداقل ده سال از تاریخ ثبت درخواست یا اولین بهره برداری تجاری در جهان است که می تواند تا ۱۵ سال تعیین گردد. حق انحصاری صاحب آن، همچنین به کالاهایی که مدارهای یکپارچه در آنها به کار رفته که طرحهای ترکیبی حمایت شده در آنها وجود دارد، تسری پیدا می کند.۳ - مشابه سازی طرح ترکیبی، واردکردن، فروختن یا دیگر اقدامات توزیعی به منظور بهره برداری تجاری از یک طرح ترکیبی، بدون اجازه مالک آن، غیرقانونی خواهدبود.ث - نشانه های مبدأ جغرافیایی: ۱ - نشان جغرافیایی، نشانی است که مبدأ کالایی را به قلمرو، منطقه یا ناحیه ای از کشور منتسب می سازد، مشروط بر اینکه کیفیت و مرغوبیت، شهرت یا سایر خصوصیات کالا اساساً قابل انتساب به مبدأ جغرافیایی آن باشد. عباراتی از قبیل فرش ایران، عسل سبلان و پسته رفسنجان، از این دست هستند.۲ - نوعاً محصولات کشاورزی، باتوجه به فاکتورهای محلی ناشی از خاک و آب و هوا، ازنظر کیفی، قابل ارزیابی و تمایز هستند. البته حمایت از نشانه های جغرافیایی به محصولات کشاورزی محدود نمی شوند. نشانه جغرافیایی، به مکان یا قلمرو خاصی اشاره می کند که ویژگیهای کیفی آن محصول را که ناشی از آن مکان یا قلمرو است، مشخص می کند.۳ - نشانه جغرافیایی به مصرف کنندگان می گوید که یک محصول در محل مشخصی تولید شده و مشخصات خاصی دارد که ناشی از محل تولید آن است، به همین دلیل با علامت تجاری که از سوی مالک آن برای ایجاد تمایز محصولاتش از دیگر کالاها استفاده می گردد، تفاوت دارد. نشانه های جغرافیایی می توانند در قالب قوانین مقابله با رقابت غیرمنصفانه یا قوانین حمایت از مصرف کنندگان یا قوانین خاص موردحمایت قرار گیرند.ج - اسرار تجاری:۱ - اسرار تجاری می تواند شامل هر فرمول، الگو، مهارت عینی، ایده، فرایند یا اطلاعات منسجمی باشد که اولاً برای صاحب آن در بازار مزیت رقابتی فراهم کند و ثانیاً با آن اطلاعات به عنوان اطلاعات محرمانه به گونه ای رفتار شود که به صورت متعارف می توان انتظار داشت. از اینکه عموم مردم یا رقبا از آن آگاه شوند، ممانعت شود و همچنین از به دست آوردن غیرقانونی یا دزدیده شدن (دستبرد به) آنها جلوگیری به عمل آید.۲ - برای حمایت از اسرار تجاری، این اسرار درجایی ثبت نمی شوند بلکه بایستی ازسوی صاحب آن به صورت محرمانه نگهداری گردند. نمونه معروف اسرار تجاری فرمول کوکاکولا است که در گاو صندوق یک بانک نگهداری می شود که فقط با صلاحدید هیئت مدیره شرکت کوکاکولا باز می شود

و فقط دو نفر از کارکنان کوکاکولا همزمان از این فرمول اطلاع دارند که هویت آنها برای عموم افشا نمی شود و آنها مجاز نیستند با یک هواپیما پرواز کننـد. البته اتخاذ تدابیر حفاظتی متعارف برای نگهداری از اسرار تجاری، کفـــایت می کند.۳ - دارنده یک راز تجاری می توانـد، دیگران را از کپی کردن، استفاده یا منفعت بردن از اسرار تجاری یا افشا کردن آنها نزد دیگران بدون اجازه قبلی ممنوع کنـد.۴ - حمـایت از اسرار تجـاری همچنین ممکن است درقـالب قوانین مسئولیت مـدنی و یـا قوانین مقـابله بـا رقـابت غیرمنصـفانه انجام شود.ح - مقابله با رقابت غیرمنصـفانه:۱ - هر رقـابتی که برخلاف رویه معمول شرافتمندانه در صنعت یا تجارت انجام گیرد رقـابت غیرمنصـفانه تلقی می شود. هرگونه اقـدام برای ایجاد اخلال در فعالیتهای رقیب و همچنین ادعاهای دروغین که موجب بی اعتبار شـدن کالاهـا یـا فعالیتهـای رقیب شود و یـا بـاعث گمراهی عموم مردم گردد، به عنوان رقابت غیرمنصـفانه ممنوع است.۲ - به موجب مفـاد مـاده ده کنوانسیون پاریس برخی از جنبه های رقابت ناروا عبارتنـد از:هر عملی که موجب سردرگمی یا ایجاد اشتباه (CONFUSION) بـا موسسه یـا محصولات یـا فعـالیت تجاری رقیب گردد؛اظهارات خلاف واقع در کار تجارت به نحوی که اعتبار موسسه یا محصولات یا فعالیت صنعتی یا تجاری رقیب را از بین ببرد؛مشخصات یا اظهاراتی که به کاربردن آن در امور تجـاری، مـوجب اشـتباه عموم راجع بـه مـاهیت، فراینـدهای سـاخت، صـفات ممیزه کالاـ قـابلیت اسـتعمال و کمیت کـالا گردد.قراردادهـای لیسـانس و انتقال حقوق مالکیت فکری۱ - قرارداد لیسـانس یـا واگــــذاری پروانه بهره بـرداری، یکی از شیوه هـایی است که سریع ترین رشـد را در تجـارت بین الملـل داشته و به وسیله آن حقـوق مـالکیت فکری یعنی دانش فنی در مقـابل دریـافت مبلغی که معمولاً حق امتیاز (ROYALTY) نامیـده می شود به یک فرد یا شرکت دیگر برای مدتی معین واگذار و منتقل می شود.۲ - دارنـده یـک حق مالکیت فکری به دلایل فراوانی ممکن است به انتقال فناوری تمایل پیـدا کنـد. یک شرکت صاحب حق مـالکیت فکری، با دریافت حق امتیاز، پروانه یا مجوزی را (LICENSE) به یک شرکت دیگر واگذار و منتقل می کند و او را مجـاز می کنـد تـا از علامـت تجـاری یا حق چاپ آثار هنری یا ادبی یا دانش فنی او برای ساخت محصول به منظور فروش استفاده کند.۳ - انتقال تجاری فناوری می توانـد به یکی از روشـهای فروش تجهیزات و ماشین آلات (کالاهای سرمایه ای)، واگذاری حق امتیـاز و توزیع قراردادهـای مشـاوره، قراردادهـای پروژه آمـاده بهره برداری، قرارداد سرمایه گـذاری مشترک، قرارداد دانش فنــی، قرارداد پروانه بهره برداری یا فروش حق مالکیت فکری انجام شود. اما مرسوم ترین شیوه بویژه در تجارت جهانی انعقاد قراردادهای پروانه بهره برداری (قرارداد لیسانس) است که به موجب آن امتیاز بهره برداری از یک حق انحصاری ناشی از مالکیت فکری بـویژه در زمینه حق اختراع، کپی رایت و علائـم تجـاری به دیگری در مقابـل دریـافت مبـالغی واگـذار می گردد.۴ - در مفـاد قراردادهای لیسـانس مواد مربوط به محـدوده هـای واگـذاری و اقـدامات ضـدرقابتی که در زمینه سـاخت، فروش یا استفاده از موضوع لیسانس مطرح است اصلی ترین موضوع موردبحث در این نوشتار است که معمولاً دولتها را وادار می کند تا درخصوص نحوه تنظیم و میزان محدودیتها و انحصاراتی که این شروط مقرر می دارند، دخالت کرده و مقررات امری را وضع کنند.۵ - درصورتی که بهره برداری از حقوق مـالکیت فکری که به موجب قرارداد لیسانس منتقل شـده، مستلزم تامین مالی زیاد یا استفاده از سایر منابع باشـد، دریافت کننـده لیسانس اغلب، به منظور افزایش درآمـد و برگشت سرمایه اش به میزان کافی، از واگذارکننده لیسانس، حقوق انحصاری را نسبت به برخی از قلمروهای جغرافیایی مطالبه می کنـد.۶ - واگذارکننـدگان لیسـانس که دلائـل کافی برای توجه به این مخاطرات دارنـد، گاهی اوقات حقوق مالکیت فکری خود را به دو یا چنـد دریافت کننـده لیسانس که تمایل دارند برای توسعه بازار هدف با یکـدیگر رقـابت کننـد، واگـذار می کننـد. در مقابل، دریافت کننـدگان لیسانس که با چنین وضـعیتی مواجه هسـتند، احتمالاً تلاش خواهنـدکرد تا درمورد دریافت دیگر امتیازات جبرانی از قبیل کاهش در تعهد به پرداخت حق امتیاز مذاکره کنند.۷ - واگذارکننده لیسانس معمولاً می خواهـد که بهره برداری دریافت کننـده لیسانس از حقوق مالکیت فکری که منتقل شـده را به روشـهای مختلف محـدود کنـد. یکی از محدودیتهای متعارف با برقراری محدودیتهای جغرافیایی در زمینه محصولات تولیدی یا فعالیتهای بازاریابی و

درخصوص محدودیتهای بهره برداری، برای دریافت کننده لیسانس است که این امور اقدامات دریافت کننده لیسانس را برای استفاده از حقوق مالکیت فکری محدود می کند.۸ – انتقال مالکیت فکری از یک جهت می تواند شامل انواع زیر شود:الف – واگذاری حق اختراع؛ب – واگذاری اسرار تجاری؛پ – واگذاری کپی رایت (حق مؤلف)؛ت – واگذاری علامت تجاری.واز جهتی دیگر دارای انواع زیر است:الف – انحصاری (EXCLUSIVE) : بدون حق رقابت در قلمرو مشخص برای تمامی رقبا و تولیدکنندگان و ازجمله واگذارکننده پروانه؛ب – انفرادی (SOLE): بدون حق رقابت در قلمرو مشخص برای تمامی رقبا و تولیدکنندگان به استثنا واگذارکننده پروانه؛پ – غیرانحصاری (NON-EXCLUSIVE) : پذیرش رقابت در قلمرو؛ ت – ساده (SIMPLE) : بدون قیدی درباب رقابت.قواعد ضدانحصاری حاکم بر قراردادهای لیسانس۱ – به طورکلی سه نوع اساسی از ترتیبات تنظیم کننده، شکل قراردادهای انتقال حقوق مالکیت فکری را مشخص می سازند. این سه نوع به ترتیب عبارتند از:الف – تصویب قبلی؛ب – اطلاع دادن یا ثبت کردن؛پ – نبود مقررات.روشن است که ترتیب سومی برای سرمایه گذاران خارجی بیشترین منفعت را دارد. ولی از آنجایی که نبود قانون تا اندازه ای برای کسی که درباره موضوعهای حقوق مطالعه می کند جالب نیست بنابراین، دو روش دیگر را بررسی می کنیم.الف – شیوه های تصویب قبلی: الزام کردن به «تصویب قبلی ماهوی» ازسوی دستگاههای دولتی، دست و پاگیرترین شیوه مقررات دولتی است و نمایانگر یک سیاست حمایتی نسبی است. به عنوان مثال در هند قراردادهای لیسانس باید به وسیله هیئت سرمایه گذاری خارجی هند به تصویب برسند.برخی از کشورها این رویکرد را اتخاذ کرده اند که تمامی قراردادهای لیسانس و انتقال فناوری ممنوع است مگر اینکه دلیل خاصی بتوان برای مجاز دانستن آن ارائه کرد. درواقع یک شرکت از حیطه صلاحدید دولت خارج نمی شود مگر پس از اینکه مجوز لازم را به دست آورده باشد. بدون این مصوبه، قرارداد لیسانس شرکت موصوف از حمایت نظام قضایی و همچنین در کشورهایی که با استناد به نظم عمومی قراردادها را لازم الاجرا نمی دانند، برخوردار نخواهد بود.ب – شیوه اطلاع دادن – ثبت کردن: در این شیوه «اصل بر ممنوعیت است» جاری خود را به سیستم «اصل بر آزادی است» می دهد. در بسیاری از کشورها، ازجمله ژاپن، کره جنوبی، ونزوئلا و مکزیک، شیوه تصویب قبلی به فرایند ساده ثبت کردن، تغییر یافته است.خطری که در کشورهای دارای سیستم اطلاع دادن – ثبت کردن، وجود دارد این است که برخی از شروط قراردادی ثبت شده، ممکن است به موجب قوانین کشورهای موصوف معتبر و لازم الاجرا نباشد. بدین ترتیب، حق امتیازهای دریافت شده بابت این قراردادها ممکن است بیش ازحد معمول فرض شوند و به عنوان درآمد مشمول مالیات از شرکت خارجی، موردشناسایی قرار گیرند.خطر مهم دیگری که در سیستم اطلاع دادن یا ثبت کردن وجود دارد مربوط به روزنه هایی است که در کاغذبازیهای دولتی وجود دارد که می تواند باعث افشا و انتشار مالکیت فکری سرمایه گذاران شود. ۱۴ شرط محدودکنندهفهرست ۱۴ شرط محدودکننده انحصاری که ممکن است در این چارچوب انحصارگرایانه و درنتیجه باطل و کان لم یکن فرض شوند درمواردی که این شروط در قراردادهای لیسانس به کار گرفته می شوند، عبارتند از: الف – شرط بازپس دادن؛این شرط حقوق انحصاری ناشی از بهبود محصول را به نفع واگذارکننده لیسانس تضمین می کند.ب – چالشهای مربوط به اعتبار؛در این شرط، گیرنده فناوری تشکیک و طرح دعوی درزمینه اعتبار حق مالکیت فکری واگذارنده فناوری را از خود سلب می کند.ج – معامله انحصاری؛مجبورکردن گیرنده به فروش محصولات تولیدشده منحصراً یا عمدتاً به اشخاصی که توسط واگذارکننده تعیین می شود.د – محدودیت در تحقیق؛اعمال محدودیتهایی بر تحقیق یا توسعه فناوری توسط گیرنده.ه – محدودیت در استخدام؛مجبور کردن گیرنده به استخدام افراد تعیین شده توسط صاحب امتیاز که برای انتقال موثر فناوری مربوط به قرارداد ضروری نیستند.و – تثبیت قیمت؛تعیین قیمت برای فروش یا فروش مجدد محصولات تولیدشده توسط گیرنده.ز – محدودیت در مطابقتها؛محدودیت در خرید مواد از منابع خاص برای کسب اطمینان از کیفیت محصولاتی که تولید خواهدشد.ح – فروشهای انحصاری یا موافقنامه های نمایندگی.ط – شرط بسته بودن؛این شرط مقرر می دارد که دریافت کننده لیسانس فقط می

تواند از منابع مشخصی خرید کند.ی – محدودیتهای صادراتی؛محدودکردن آزادی گیرنده جهت صادرات محصولات تولیدشده توسط خود وی یا دادن این اجازه به دیگران، مشروط بر اینکه اگر صاحب امتیاز درکشوری که محدودیت درآنجا اعمال می شود دارای حق امتیازی باشد، در صورت واردات محصولات مذکور این حق نقض شود، اگر صاحب امتیاز تعهدی قراردادی مبنی بر این داده باشد که به دیگران اجازه صدور محصولات ذکر شده را به چنین کشوری ندهد، یا اگر صاحب امتیاز قبلاً ـ چنین محصولاتی به بازار آن کشور عرضه می کرده این موارد درنظر گرفته خواهدشد.ك – حق اختراع جمعی یا قرارداد لیسانس متقابل؛مجبورکردن گیرنده به اینکه بدون دریافت مبلغ متناسب، هرگونه پیشرفت به دست آمده دررابطه با فناوری مربوط به قرارداد را دراختیار صاحب امتیاز قرار دهد.ل – محدودیتهایی در زمینه تبلیغات؛ایجاد محدودیت در شیوه ها، مواد، حوزه ها و قلمرو تبلیغات.م – پرداخت یا هر تعهد دیگری پس از انقضای اعتبار حقوق مالکیت فکری؛ن – محدودیتهایی پس از انقضای توافقات.جمع بندیورود موفق به شبکه مبادلات جهانی مستلزم آشنایی با قواعدبازی است. درطول چند دهه اخیر قواعد حاکم بر این مبادلات دستخوش تحولات جدی شده است. بازرگانان، سرمایه گذاران، صنعتگران و بنگاههای اقتصادی در ایران بایستی با چنین تحولاتی آشنا شوند و توانمندی لازم را برای به کارگیری ابزارهای نوین تجاری و فناورانه در خود ایجاد کنند. مرکز این تحولات، تغییر در پارادایم های جاری در حوزه تجارت و صنعت است که ماهیت آن را از پدیده های سخت و سنگین به مفاهیم نرم و سبک مبدل ساخته است. برای درک این پارادایم های جدید شناخت عمیق و کاربردی از حقوق مالکیت فکری و همچنین انواع قراردادهای لیسانس و تعمیق مفاهیم، کارکردها و قواعد حقوقی و بازرگانی حاکم بر آن اجتناب ناپذیر است.

* تدبیر

منابع و ماخذ:۱ – مجموعه قوانین و مقررات حمایت از حقوق مؤلفان، مصنفان، هنرمندان و مخترعین – ریاست جمهوری – ۱۳۸۲۲ – درباره قرارداد پاریس راجع به حقوق مالکیت صنعتی – از موسسه حقوقی تهران – ۱۳۵۳۳ – مهدی مختاری گزارشی از برگزاری دوره آموزشی تجارت با استفاده از مالکیت فکری در سنگاپور – نشریه اتاق بازرگانی – شماره ۱۰ – سال ۱۳۸۲۴ – اشمیتوف حقوق تجارت بین الملل – زیرنظر دکتر بهروز اخلاقی – سمت – ۱۳۸۰

KAMIL IDRIS, INTELLECTUAL PROPERTY – A POWER TOOL FOR ECONOMIC GROWTH – ۵ – WIPO.۶ – WIPO INTELLECTUAL PROPERTY HANDBOOK – POLICY, LAW, AND USE – GENEVA – ۲۰۰۱.۷ – CARLOS M.CORREA, INTELLECTUAL PROPERTY AND INTERNATIONAL TRADE – THE TRIPS AGREEMENT KLUWERLAW–۱۹۹۸۸ – INTERNATIONAL TRADE AND IT'S ENVIRONMENT–۲۰۰۰–WEST – U.S.A–۱۹۹۸.

قانون دیوان عدالت اداری

دیوان عدالت اداری زیرنظر رئیس قوه قضائیه تشکیل می‌شود.تعیین تعداد شعب دیوان، به پیشنهاد رئیس دیوان و تصویب رئیس قوه قضائیه است.

فصل اول ـ تشکیلات

ماده۲ـ دیوان عدالت اداری که در این قانون « دیوان» نامیده می‌شود، در تهران مستقر می‌باشد. تعیین تعداد شعب دیوان، به

پیشنهاد رئیس دیوان و تصویب رئیس قوه قضائیه است.

ماده۳ـ قضات دیوان باید دارای پانزده سال سابقه کار قضائی باشند. در مورد قضات دارای مدرک کارشناسی ارشد یا دکترا در یکی از گرایشهای رشته حقوق یا مدارک حوزوی معادل، داشتن ده سال سابقه کار قضائی کافی است. تبصره ـ قضات شاغل در دیوان و قضاتی که حداقل پنج سال سابقه کار قضائی در دیوان دارند، از شمول این ماده مستثنی هستند.

ماده۴ـ رئیس دیوان که با حکم رئیس قوه قضائیه منصوب می‌شود، رئیس شعبه اول دیوان نیز می‌باشد و به تعداد مورد نیاز معاون و مشاور خواهد داشت. قضات دیوان به‌پیشنهاد رئیس دیوان و با حکم رئیس قوه قضائیه منصوب می‌شوند.

ماده۵ ـ تشکیلات قضائی و اداری دیوان توسط رئیس دیوان پیشنهاد و به تصویب رئیس قوه قضائیه می‌رسد.

ماده۶ ـ بودجه دیوان در ردیف مستقل ذیل ردیف بودجه قوه قضائیه منظور خواهد شد.

ماده۷ـ هر شعبه دیوان دارای یک رئیس و دو مستشار خواهد بود. ملاک در صدور رأی، نظر کثریت است. آراء صادره توسط شعب دیوان قطعی است.

ماده۸ ـ در صورت مرخصی یا عدم حضور رئیس شعبه به مدت بیش از دو هفته متوالی، یکی از دادرسان علی‌البدل با ابلاغ رئیس دیوان جایگزین وی می‌شود. همچنین هرگاه رئیس شعبه اول در رأی شرکت نداشته باشد، با ابلاغ وی یکی از دادرسان علی‌البدل در رسیدگی و صدور رأی مشارکت می‌نماید.

ماده۹ـ تعدادی کارشناس از رشته‌های موردنیاز دیوان که حداقل دارای ده سال سابقه کار اداری و مدرک کارشناسی یا بالاتر باشند، به عنوان مشاور دیوان تعیین می‌شوند.

در صورت نیاز به مشاوره و کارشناسی، به درخواست شعبه، پرونده به مشاور یا مشاوران ارجاع می‌شود. شعبه پس از ملاحظه نظر مزبور مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

تبصره۱ـ مشاوران موضوع این ماده لازم است علاوه بر شرط علمی و سابقه کار مندرج در این ماده، دارای شرایط مذکور در بندهای (۱) تا (۴) ماده واحده قانون شرایط انتخاب قضات مصوب ۱۴/۲/۱۳۶۱ نیز باشند.

تبصره۲ـ مشاوران مزبور پس از احراز صلاحیت با حکم رئیس قوه قضائیه به‌صورت استخدام رسمی یا قراردادی منصوب می‌شوند و حقوق و مزایای آنان برابر با حقوق و مزایای دادرسان علی‌البدل دیوان خواهد بود.

ماده۱۰ـ به منظور تجدیدنظر در آراء شعب دیوان در مواردی که در مواد بعدی این قانون مشخص شده است، شعب تشخیص دیوان از یک رئیس یا دادرس علی‌البدل و چهار مستشار تشکیل می‌شود و ملاک در صدور رأی، نظر موافق حداقل سه عضو است.

شعب تشخیص علاوه بر صلاحیت مذکور در این ماده، صلاحیت رسیدگی به سایر پرونده‌ها را نیز دارند.

ماده۱۱ـ هیأت عمومی دیوان به منظور ایفاء وظایف و اختیارات مندرج در این قانون، با شرکت حداقل دو سوم قضات دیوان به ریاست رئیس دیوان و یا معاون قضائی وی تشکیل می‌شود و ملاک در صدور رأی، نظر کثریت اعضای حاضر می‌باشد.

تبصره ـ مشاوران موضوع ماده (۹) این قانون می‌توانند با دعوت رئیس دیوان بدون حق رأی، در جلسات هیأت عمومی شرکت کرده و در صورت لزوم نظرات کارشناسی خود را مطرح نمایند.

ماده۱۲ـ به منظور اجراء احکام صادره از شعب دیوان، واحد اجراء احکام زیرنظر رئیس دیوان یا یکی از معاونان وی تشکیل می‌شود و تعدادی دادرس علی‌البدل اقدام به‌اجراء احکام صادره می‌نمایند.

فصل دوم ـ صلاحیت و اختیارات دیوان

ماده۱۳ـ صلاحیت و حدود اختیارات دیوان به قرار زیر است:

۱ـ رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از:

الف ـ تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی اعم از وزارتخانه‌ها و سازمانها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و شهرداریها و تشکیلات و نهادهای انقلابی و مؤسسات وابسته به آنها.

ب ـ تصمیمات و اقدامات مأموران واحدهای مذکور در بند (الف) در امور راجع به وظایف آنها.

۲ـ رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی دادگاههای اداری، هیأتهای بازرسی و کمیسیونهایی مانند کمیسیونهای مالیاتی، شورای کارگاه، هیأت حل اختلاف کارگر و کارفرما، کمیسیون موضوع ماده (۱۰۰) قانون شهرداریها، کمیسیون موضوع ماده (۵۶) قانون حفاظت و بهره‌برداری از جنگلها و منابع طبیعی و اصلاحات بعدی آن منحصراً از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها.

۳ـ رسیدگی به شکایات قضات و مشمولین قانون استخدام کشوری و سایر مستخدمان واحدها و مؤسسات مذکور در بند (۱) و مستخدمان مؤسساتی که شمول این قانون نسبت به آنها محتاج ذکر نام است اعم از لشکری و کشوری از حیث تضییع حقوق استخدامی.

تبصره۱ـ تعیین میزان خسارات وارده از ناحیه مؤسسات و اشخاص مذکور در بندهای (۱) و (۲) این ماده پس از تصدیق دیوان به عهده دادگاه عمومی است.

تبصره۲ـ تصمیمات و آراء دادگاهها و سایر مراجع قضائی دادگستری و نظامی و دادگاههای انتظامی قضات دادگستری و نیروهای مسلح قابل شکایت در دیوان عدالت اداری نمی‌باشد.

ماده۱۴ـ در صورتی که تصمیمات و اقدامات موضوع شکایت، موجب تضییع حقوق اشخاص شده باشد، شعبه رسیدگی‌کننده، حکم مقتضی مبنی بر نقض رأی یا لغو اثر از تصمیم و اقدام مورد شکایت یا الزام طرف شکایت به اعاده حقوق تضییع شده، صادر می‌نماید.

تبصره ـ پس از صدور حکم براساس ماده فوق، مراجع طرف شکایت علاوه بر اجراء حکم، مکلف به رعایت مفاد آن در تصمیمات و اقدامات بعدی خود می‌باشند.

ماده۱۵ـ در صورتی که شکی ضمن طرح شکایت خود یا پس از آن مدعی شود که اجراء اقدامات یا تصمیمات یا آراء قطعی یا خودداری از انجام وظیفه توسط اشخاص و مراجع مذکور در ماده (۱۳)، سبب ورود خسارتی می‌گردد که جبران آن غیرممکن یا متعسر است، شعبه رسیدگی کننده در صورت احراز ضرورت و فوریت موضوع، برحسب مورد دستور موقت مبنی بر توقف اجراء اقدامات، تصمیمات و آراء مزبور یا انجام وظیفه، صادر می‌نماید.

تبصره ـ دستور موقت تأثیری در اصل شکایت ندارد و در صورت رد شکایت یا صدور قرار اسقاط یا ابطال یا رد دادخواست اصلی، ملغی‌الاثر می‌گردد.

ماده۱۶ـ در صورتی که حداقل یکی از دو قاضی یا دو قاضی از سه قاضی صادرکننده رأی، متوجه اشتباه شکلی یا ماهوی در رسیدگی خود شوند، ضمن اعلام‌نظرمستند و مستدل مکتوب، پرونده را جهت ارجاع به شعبه تشخیص به دفتر رئیس دیوان ارسال می‌نمایند.

تبصره ـ صدور حکم اصلاحی در مورد سهوالقلم یا اشتباه محاسبه و یا رفع ابهام که توسط شعبه صادرکننده رأی انجام می‌شود، مشمول این ماده نمی‌باشد.

ماده۱۷ـ در صورتی که یکی از طرفین دعوی بعد از صدور رأی، مدارک جدیدی تحصیل نماید که مؤثر در رأی باشد، می‌تواند با ارائه مدارک جدید از شعبه صادرکننده رأی، تقاضای اعاده دادرسی نماید. شعبه خارج از نوبت به موضوع رسیدگی می‌کند.

تبصره ـ در صورتی که شعبه تقاضای مزبور را موجه تشخیص دهد، دستور توقف اجراء رأی را صادر می‌نماید.

ماده۱۸ـ در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان، آراء دیوان را واجد اشتباه بیّن شرعی یا قانونی تشخیص دهد، موضوع جهت بررسی به شعبه تشخیص ارجاع می‌شود. شعبه مزبور در صورت وارد دانستن اشکال، اقدام به نقض رأی و صدور رأی مقتضی می‌نماید.

تبصره ـ آرائی که به موجب این ماده صادر شده بجز مواردی که خلاف بین شرع است، قابل رسیدگی مجدد نمی‌باشد.

آئیننامه اجرائی این ماده

ماده۱۹ـ حدود صلاحیت و اختیارات هیأت عمومی دیوان به شرح زیر است:

۱ـ رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از: آئین‌نامه‌ها و سایر نظامات و مقررات دولتی و شهرداریها از حیث مخالفت مدلول آنها با قانون و احقاق حقوق اشخاص در مواردی که تصمیمات یا اقدامات یا مقررات مذکور به علت برخلاف قانون بودن آن و یا عدم صلاحیت مرجع مربوط یا تجاوز یا سوء استفاده از اختیارات یا تخلف در اجراء قوانین و مقررات یا خودداری از انجام وظایفی که موجب تضییع حقوق اشخاص می‌شود. ۲ـ صدور رأی وحدت رویه در مورد آراء متناقض صادره از شعب دیوان.

۳ـ صدور رأی وحدت رویه در صورتی که نسبت به موضوع واحد، آراء مشابه متعدد صادر شده باشد.

تبصره ـ رسیدگی به تصمیمات قضائی قوه قضائیه و مصوبات و تصمیمات شورای نگهبان قانون اساسی، مجمع تشخیص مصلحت نظام، مجلس خبرگان، شورای عالی امنیت ملی و شورای عالی انقلاب فرهنگی از شمول این ماده خارج است.

ماده۲۰ـ اثر ابطال مصوبات از زمان صدور رأی هیأت عمومی است مگر در مورد مصوبات خلاف شرع یا در مواردی که به منظور جلوگیری از تضییع حقوق اشخاص، هیأت مذکور اثر آن را از زمان تصویب مصوبه اعلام نماید.

فصل سوم ـ ترتیب رسیدگی در دیوان

ماده۲۱ـ رسیدگی در دیوان مستلزم تقدیم دادخواست است که به زبان فارسی و بر روی برگه‌های چاپی مخصوص نوشته می‌شود. دادخواست و تصویر مصدق کلیه مدارک و مستندات پیوست آن، باید به تعداد طرف دعوی به علاوه یک نسخه باشد.

تبصره۱ـ در مورد پرونده‌هایی که با قرار عدم صلاحیت از مراجع قضائی دیگر ارسال می‌شود، نیاز به تقدیم دادخواست نیست.

تبصره۲ـ هزینه دادرسی در شعبه دیوان پنجاه هزار (۵۰،۰۰۰) ریال و در شعبه تشخیص یکصدهزار (۱۰۰،۰۰۰) ریال می‌باشد.

تبصره۳ـ چنانچه دادخواست تسلیم شده به دیوان فاقد امضاء یا یکی از شرایط مقرر در قانون آئین‌دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) باشد، مدیردفتر شعبه مطابق قانون مزبور عمل می‌نماید. ماده۲۲ـ دادخواست توسط رئیس دیوان به یکی از شعب ارجاع می‌شود. دفتر شعبه یک نسخه از دادخواست و ضمائم آن را به طرف شکایت ابلاغ می‌نماید. طرف شکایت موظف است ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ، نسبت به ارسال پاسخ اقدام کند. عدم وصول پاسخ، مانع رسیدگی نبوده و شعبه با توجه به مدارک موجود، به پرونده رسیدگی و مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

ماده۲۳ـ وکالت در دیوان وفق مقررات قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب درامورمدنی) است.

ماده۲۴ـ شعبه رسیدگی کننده می‌تواند هرگونه تحقیق یا اقدامی را که لازم بداند انجام دهد یا انجام تحقیقات و اقدامات لازم را از ضابطین قوه قضائیه و مراجع اداری بخواهد و یا به سایر مراجع قضائی نیابت دهد. ضابطین و مراجع مزبور مکلفند ظرف مهلتی که شعبه دیوان تعیین می‌کند، تحقیقات و اقدامات خواسته شده را انجام دهند. تخلف از این ماده حسب مورد مستلزم مجازات اداری یا انتظامی است.

ماده۲۵ـ مرجع رسیدگی به تقاضای دستور موقت موضوع ماده (۱۶) قانون، شعبه‌ای است که به اصل دعوی رسیدگی می کند لکن در مواردی که ضمن درخواست ابطال مصوبات از هیأت عمومی، تقاضای دستور موقت شده باشد، ابتدا پرونده جهت رسیدگی به تقاضای مزبور به یکی از شعب ارجاع می‌شود و در صورت صدور دستور موقت در شعبه مرجوع الیه، پرونده در هیأت عمومی خارج از نوبت رسیدگی خواهد شد.

ماده۲۶ـ سازمانها، ادارات، هیأتها و مأموران طرف شکایت پس از صدور و ابلاغ دستور موقت، مکلفند بر طبق آن اقدام نمایند و در صورت استنکاف، شعبه صادرکننده دستور موقت، متخلف را به انفصال موقت از شغل به مدت شش ماه تا یک سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌نماید.

ماده۲۷ـ شعبه دیوان موظف است در صورت صدور دستور موقت، نسبت به اصل دعوی خارج از نوبت رسیدگی و رأی مقتضی صادر نماید.

ماده۲۸ـ در صورت حصول دلایل مبنی بر عدم ضرورت ادامه دستور موقت، شعبه رسیدگی کننده نسبت به لغو آن اقدام می‌نماید.

ماده۲۹ـ مقررات مربوط به ورود ثالث، جلب ثالث، اعتراض ثالث و استماع شهادت شهود در دیوان عدالت اداری، مطابق قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (درامور مدنی) است.

ماده ۳۰ـ در صورتی که محتوای شکایت و دادخواست مطروحه در شعبه دیوان، حاوی مطالبی علیه شخص ثالث نیز باشد، این امر مانع رسیدگی شعبه به پرونده نخواهد بود.

ماده۳۱ـ شعبه دیوان می‌تواند هر یک از طرفین دعوی را برای اخذ توضیح دعوت نماید و در صورتی که شکایت از ادارات و واحدهای مذکور در ماده (۱۳) این قانون باشد، طرف شکایت مکلف به معرفی نماینده است.

تبصره۱ـ در صورتی که شکی پس از ابلاغ برای اداء توضیح حاضر نشود یا از اداء توضیحات مورد درخواست استنکاف کند، شعبه دیوان با ملاحظه دادخواست اولیه و لایحه دفاعیه طرف شکایت یا استماع اظهارات او، اتخاذ تصمیم می‌نماید و اگر اتخاذ تصمیم ماهوی بدون اخذ توضیح از شکی ممکن نشود، قرار ابطال دادخواست را صادر می کند.

تبصره۲ـ در صورتی که طرف شکایت شخص حقیقی یا نماینده شخص حقوقی باشد و پس از احضار بدون عذر موجه، از حضور جهت اداء توضیح خودداری کند، شعبه او را جلب نموده یا به انفصال موقت از خدمات دولتی به مدت یک ماه تا یکسال محکوم می‌نماید.

تبصره۳ـ عدم تعیین نماینده توسط طرف شکایت یا عدم حضور شخص مسئول در مهلت اعلام شده از سوی شعبه دیوان، موجب انفصال موقت وی از خدمات دولتی از دو ماه تا یکسال می‌باشد.

ماده۳۲ـ در صورت درخواست رئیس دیوان یا هر یک از شعب دیوان، کلیه واحدهای دولتی، شهرداریها و سایر مؤسسات عمومی و مأموران آنها، مکلفند ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به ارسال اسناد و پرونده‌های مورد مطالبه اقدام نمایند و در صورتی که ارسال اسناد ممکن نباشد، دلایل آن را به دیوان اعلام کنند. متخلف به حکم شعبه به انفصال موقت از خدمات دولتی از یک ماه تا یکسال یا کسر یک سوم حقوق و مزایا به مدت سه ماه تا یکسال محکوم می‌شود.

ماده۳۳ـ موارد رد دادرس در دیوان و نحوه ابلاغ اوراق، آراء و تصمیمات دیوان، طبق قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) می‌باشد.

ماده۳۴ـ کلیه اشخاص و مراجع مذکور در ماده (۱۳) این قانون مکلفند آراء دیوان را پس از ابلاغ فوراً اجراء نمایند.

ماده۳۵ـ در صورت استنکاف شخص یا مرجع محکوم‌علیه از اجراء رأی، شعبه صادرکننده رأی، به درخواست محکوم‌له،

موضوع را به رئیس دیوان منعکس می‌کند. رئیس دیوان یا معاون او مراتب را جهت اجراء به یکی از دادرسان واحد اجراء احکام ارجاع می‌نماید.

ماده۳۶ـ دادرس اجراء احکام از طرق زیر مبادرت به اجراء حکم می‌کند:

۱ـ احضار مسئول مربوطه و اخذ تعهد بر اجراء حکم یا جلب رضایت محکوم‌له در مدت معین.

۲ـ دستور توقیف حساب بانکی محکوم علیه و برداشت از آن به میزان مبلغ محکوم‌به در صورتی که حکم یک سال پس از ابلاغ اجراء نشده باشد.

۳ـ دستور توقیف و ضبط اموال شخص متخلف به درخواست ذی‌نفع بر طبق مقررات قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امورمدنی).

۴ـ دستور ابطال اسناد یا تصمیمات اتخاذ شده مغایر با رأی دیوان.

ماده۳۷ـ در صورتی که محکوم‌علیه از اجراء رأی استنکاف نماید با رأی شعبه صادرکننده حکم، به انفصال موقت از خدمات دولتی تا پنج سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود. رأی صادره ظرف بیست روز پس از ابلاغ قابل تجدیدنظر در شعبه تشخیص دیوان می‌باشد.

ماده۳۸ـ در مورد درخواست ابطال مصوبات، مشخص نمودن علل درخواست و ذکر موارد مغایرت مصوبه با شرع یا قانون یا خروج از اختیارات و همچنین ماده قانونی یا حکم شرعی که اعلام مغایرت مصوبه با آن شده است، ضروری می‌باشد.

تبصره ـ در صورت عدم رعایت مفاد این ماده، مدیردفتر هیأت عمومی موظف است ظرف پنج روز پس از ثبت درخواست با ذکر نقائص موجود، اخطار رفع نقص صادر کند. هرگاه متقاضی ظرف ده روز پس از ابلاغ نسبت به رفع نقص اقدام نکند، مدیر دفتر قرار رد درخواست را صادر می‌نماید. این قرار قطعی است.

ماده۳۹ـ در مواردی که به تشخیص رئیس دیوان، رسیدگی به درخواست ابطال مصوبه موضوعاً منتفی باشد، مانند موارد استرداد درخواست از سوی متقاضی یا وجود رأی قبلی دیوان در مورد مصوبه، رئیس دیوان قرار رد درخواست را صادر می‌کند. این قرار قطعی است.

ماده ۴۰ـ در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان به هر نحو از مغایرت یک مصوبه با شرع یا قانون یا خروج آن از اختیارات مقام تصویب‌کننده مطلع شود، موظف است موضوع را در هیأت عمومی مطرح و ابطال مصوبه را درخواست نماید.

آئیننامه اجرائی این ماده

ماده۴۱ـ در صورتی که مصوبه به لحاظ مغایرت با موازین شرعی برای رسیدگی مطرح باشد، موضوع جهت اظهارنظر به شورای نگهبان ارسال می‌شود، نظر فقهای شورای نگهبان برای هیأت عمومی، لازم‌الاتباع است.

ماده۴۲ـ هیأت عمومی، در اجراء بند (۱) ماده (۱۹) این قانون می‌تواند تمام یا قسمتی از مصوبه را ابطال نماید.

ماده۴۳ـ هرگاه در موارد مشابه، آراء متناقض از یک یا چند شعبه دیوان صادر شود، رئیس دیوان موظف است به محض اطلاع، موضوع را در هیأت عمومی دیوان مطرح نماید و هیأت پس از بررسی و احراز تعارض، نسبت به صدور رأی اقدام می‌نماید. این رأی برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است. اثر رأی مذکور نسبت به آینده است و موجب نقض آراء سابق نمی‌شود لکن در مورد احکامی که در هیأت عمومی مطرح و غیرصحیح تشخیص داده می‌شود شخص ذی‌نفع ظرف یک ماه از تاریخ درج رأی در روزنامه رسمی حق تجدیدنظرخواهی در شعب تشخیص را دارد و شعبه تشخیص موظف به رسیدگی و صدور رأی بر طبق رأی مزبور است. مفاد این ماده در مورد آرائی که از نظر فقهای شورای نگهبان خلاف شرع تشخیص داده می‌شود مجری نخواهدبود.

ماده۴۴ـ هرگاه در موضوع واحدی حداقل پنج رأی مشابه از شعب مختلف دیوان صادر شده باشد با نظر رئیس دیوان، موضوع در هیأت عمومی مطرح و رأی وحدت رویه صادر می‌شود. این رأی برای شعب دیوان، ادارات و اشخاص حقیقی و حقوقی ذی‌ربط لازم‌الاتباع است.

تبصره ـ پس از صدور رأی وحدت رویه، رسیدگی به شکایات موضوع این ماده در شعب دیوان به صورت خارج از نوبت و بدون نیاز به تبادل لوایح انجام می گیرد.

ماده۴۵ـ هرگاه پس از انتشار رأی هیأت عمومی دیوان در روزنامه رسمی کشور، مسؤولان ذی‌ربط از اجراء آن استنکاف نمایند به تقاضای ذی‌نفع یا رئیس دیوان و با حکم یکی از شعب دیوان، مستنکف به انفصال موقت از خدمات دولتی از سه ماه تا یک سال و یا پرداخت جزاء نقدی از یک میلیون (۱.۰۰۰.۰۰۰) ریال تا پنجاه میلیون (۵۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود.

ماده۴۶ـ مرجع حل اختلاف در صلاحیت بین شعب دیوان و سایر مراجع قضائی پس از کسب نظر مشاوران دیوان عدالت اداری، دیوان عالی کشور است.

ماده۴۷ـ پس از لازم‌الاجراءشدن این قانون، رسیدگی به کلیه پرونده‌های مطروحه در شعب تجدیدنظر سابق دیوان همچنین رسیدگی به اعتراضات وارده نسبت به آراء غیرقطعی شعب بدوی سابق با رعایت قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۶۰ و اصلاحات بعدی، در شعب تجدیدنظر ادامه می‌یابد.

ماده۴۸ـ قوه قضائیه موظف است ظرف شش ماه لایحه آئین دادرسی دیوان را تهیه و از طریق دولت تقدیم مجلس شورای اسلامی نماید. تا زمان تصویب آئین دادرسی مزبور، بر طبق این قانون و قوانین سابق عمل خواهدشد. ماده۴۹ـ از تاریخ لازم‌الاجراءشدن این قانون، قانون دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۶۰ و اصلاحات بعدی آن و کلیه قوانین مغایر با رعایت مواد(۴۷) و (۴۸) لغو می‌شوند.

قانون فوق مشتمل بر چهل و نه ماده و بیست تبصره در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ نهم خردادماه یکهزار و سیصد و هشتاد و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و با جایگزینی ماده (۱۳) و بند (۱) ماده (۱۹) مصوبه مجمع تشخیص مصلحت نظام در تاریخ ۲۵/۹/۱۳۸۵ از سوی آن مجمع موافق با مصلحت نظام تشخیص داده شد.

رئیس مجلس شورای اسلامی ـ غلامعلی حدادعادل

http://www.dadkhahi.netfirms.com*

قانون مسئولیت مدنی

law ...

وزارت دادگستری مامور اجرای این قانون است

ماده ۱ – هرکس بدون مجوز قانونی عمدا یا در نتیجه بی احتیاطی به جان یا سلامتی یا مال یا آزادی یا حیثیت یا شهرت تجارتی یا به هر حق دیگر که به موجب قانون برای افراد ایجاد گردیده لطمه ای وارد نماید که موجب ضرر مادی یا معنوی دیگری شود

مسئول جبران خسارت ناشی از عمل خود می باشد. ماده ۲ - در موردی که عمـل واردکننـده زیان موجب خسارت مادی یا معنوی زیـان دیـده شـده باشـد دادگـاه پس از رسیدگی و ثبـوت امر او را به جـبران خسـارات مزبـور محکـوم می نمایـد و چنـان چه عمل واردکننـده زیان فقط موجب یکی از خسارات مزبور باشـد دادگاه او را به جبران همان نوع خساراتی که وارد نموده محکوم خواهد نمود. ماده ۳ - دادگاه میزان زیان و طریقه و کیفیت جبران آن را با توجه به اوضاع و احوال قضـیه تعیین خواهـد کرد جبران زیان را به صورت مسـتمری نمی شود تعیین کرد مگر آن که مـدیون تـامین مقتضـی برای پرداخت آن بدهـد یـا آن که قـانون آن را تجویز نماید. ماده ۴ - دادگاه می توانـد میزان خسارت را در مورد زیر تخفیف دهد: ۱ - هر گاه پس از وقوع خسارت واردکننـده زیان به نحو موثری به زیان دیده کمک و مساعدت کرده باشد. ۲ - هر گاه وقوع خسارت ناشی از غفلتی بود که عرفا قابل اغماض باشد و جبران آن نیز موجب عسرت و تنگدستی واردکننده زیان شود. ۳ - وقتی که زیان دیده به نحوی از انحا موجبات تسهیل ایجاد زیان را فراهم نموده یا به اضافه شـدن آن کمک و یا وضـعیت واردکننـده زیان را تشدیـد کرده باشد. ماده ۵ - اگر در اثر آسـیبی که به بـدن یا سـلامتی کسـی وارد شـده در بـدن او نقصـی پیـدا شود یا قوه کار زیان دیـده کم گردد و یا از بین برود و یا موجب افزایش مخارج زندگانی او بشود واردکننده زیان مسـئول جبران کلیه خسارات مزبور است . دادگاه جبران زیان را با رعایت اوضاع و احوال قضـیه به طریق مستمری و یا پرداخت مبلغی دفعتا واحده تعیین می نماید و در مواردی که جبران زیان باید به طریق مستمری به عمل آید تشـخیص این که به چه اندازه و تا چه میزان و تا چه مبلغ می توان از واردکننده زیان تامین گرفت با دادگاه است . اگر در موقع صدور حکم تعیین عواقب صدمات بدنی به طور تحقیق ممکن نباشد دادگاه از تاریخ صدور حکم تا دو سال حق تجدید نظر نسبت به حکم خواهد داشت . ماده ۶ - در صورت مرگ آسیب دیده زیان شامل کلیه هزینه ها مخصوصا هزینه کفن و دفن می باشد اگر مرگ فوری نباشد هزینه معالجه و زیان ناشـی از سلب قدرت کردن در مدت ناخوشی نیز جز زیان محسوب خواهد شد. در صورتی که در زمان وقوع آسـیب زیاندیده قانونا مکلف بوده و یا ممکن است بعدها مکلف شود شـخص ثالثی را نگاهداری می نماید و در اثر مرگ او شـخص ثـالث از آن حق محروم گردد واردکننـده زیان بایـد مبلغی به عنوان مسـتمری متناسب با مـدتی که ادامه حیات آسـیب دیده عادتا ممکن و مکلف به نگاهداری شخص ثالث بوده به آن شخص پرداخت کند در این صورت تشخیص میزان تامین که باید گرفته شود با دادگاه است . در صورتی که در زمان وقوع آسیب نطفه شـخص ثالث بسته شده و یا هنوز طفل به دنیا نیامده باشد شـخص مزبور استحقاق مستمری را خواهد داشت . ماده ۷ - کسـی که نگاهداری یا مواظبت مجنون یا صغیر قانونا یا بر حسب قرارداد به عهـده او می باشـد در صورت تقصـیر در نگاهـداری یا مواظبت مسـئول جبران زیان وارده از ناحیه مجنون و یا صـغیر می باشد و در صورتی که استطاعت جبران تمام یا قسمتی از زیان وارده را نداشته باشد از مال مجنون یا صغیر زیان جبران خواهد شد و در هر صورت جبران زیان باید به نحوی صورت گیرد که موجب عسـرت و تنگدستی جبران کننده نباشد. ماده ۸ - کسی که در اثر تصدیقات یا انتشارات مخالف واقع به حیثیت و اعتبارات و و موقعیت دیگری زیان وارد آورد مسـئول جبران آن است . شخصـی که در اثر انتشـارات مزبور یا سایر وسایل مخالف با حسن نیت مشتریانش کم و یا در معرض از بین رفتن باشـد می توانـد موقوف شـدن عملیـات مزبور را خواسـته و در صورت اثبات تقصـیر زیان وارده را از واردکننـده مطالبه نمایـد. ماده ۹ - دخـتری که در اثر حیله یا تهدیـد و یـا سو اسـتفاده از زیر دست بودن برای همخوابگی نامشـروع شـده می توانـد از مرتکب علاـوه از زیـان مـادی مطالبه زیان معنوی هم بنمایـد. ماده ۱۰ - کسـی که به حیثیت و اعتبـارات شخصـی یا خانوادگی او لطمه وارد شود می توانـد از کسـی که لطمه وارد آورده است جبران زیـان مـادی معنوی خود را بخواهـد هر گـاه اهمیت زیـان و نوع تقصـیر ایجاب نمایـد دادگاه می توانـد در صورت اثبـات تقصـیر علاـوه بر صـدور حکم به خسـارت مالی حکم به رفع زیان از طریق دیگر از قبیل الزام به عـذرخواهی و درج حکم در جرایـد و امثال آن نمایـد. ماده ۱۱ - کارمندان دولت و شـهرداریها و موسـسات وابسـته به آنها که به مناسـبت انجام وظیفه عمدا یا در نتیجه بی احتیاطی خساراتی به اشـخاص وارد نمایند شخصا مسئول جبران خسارت وارده می باشند ولی هر گاه خسارات

وارده مستند به عمل آنان نبوده و مربوط به نقص وسایل ادارات و یا موسسات مزبور باشد در این صورت جبران خسارت بر عهده اداره یا موسسه مربوطه است ولی در مورد اعمال حاکمیت دولت هر گاه اقداماتی که بر حسب ضرورت برای تامین منافع اجتماعی طبق قانون به عمل آید و موجب ضرر دیگری شود دولت مجبور به پرداخت خسارات نخواهد بود. ماده ۱۲ - کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خساراتی می باشند که از طرف کارکنان اداری و یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است مگر این که محرز شود تمام احتیاطهایی که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می نموده به عمل آورده و یا این که اگر احتیاطهای مزبور را به عمل می آورند باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی بود کارفرما می تواند به واردکننده خسارت در صورتی که مطابق قانون مسئول شناخته شود مراجعه نماید. ماده ۱۳ - کارفرمایان مشمول ماده ۱۲ مکلفند تمام کارگران و کارکنان اداری خود را در مقابل خسارت وارده از ناحیه آن به اشخاص ثالث بیمه نمایند. ماده ۱۴ - در مورد ماده ۱۲ هر گاه چند نفر مجتمعا زیانی وارد آورند متضامنا مسئول جبران خسارت وارده هستند. در این مورد میزان مسئولیت هر یک از آنان با توجه به نحوه مداخله هر یک از طرف دادگاه تعیین می شود. ماده ۱۵ - کسی که در مقام دفاع مشروع موجب خسارات بدنی یا مالی شخص متعددی شود مسئول خسارت نیست مشروط بر این که خسارت وارده بر حسب متعارف متناسب با دفاع باشد. ماده ۱۶ - وزارت دادگستری مامور اجرای این قانون است . قانون فوق که مشتمل بر شانزده ماده و در تاریخ هفتم اردیبهشت ماه یک هزار و سیصد و سی و نه به تصویب کمیسیون مشترک دادگستری مجلسین رسیده است به موجب قانون اجازه اجرا لوایح پیشنهادی وزیر فعلی دادگستری پس از تصویب کمیسیون مشترک قوانین دادگستری مجلسین قابل اجرا می باشد. رییس مجلس سنا رییس مجلس شورای ملی

قانون نحوه ی اجرای محکومیت های مالی

law ...

مصوب مجلس شورای اسلامی

ماده ۱– هرکس به موجب حکم دادگاه در امر جزایی به پرداخت جزای نقدی محکوم گردد و آن را نپردازد و یا مالی غیر از مستثنیات دین از او به دست نیاید به دستور قاضی صادر کننده حکم به ازای هر پنجاه هزار ریال یا کسر آن یک روز بازداشت می‌گردد.در صورتی که محکومیت مذکور توأم با مجازات حبس باشد، بازداشت بدل از جزای نقدی از تاریخ اتمام مجازات حبس شروع می‌شود و از حداکثر مدت حبس مقرر در قانون برای آن جرم بیشتر نخواهدشد و در هر حال حداکثر مدت بدل از جزای نقدی نباید از پنج سال تجاوز نماید.تبصره– مبلغ مذکور در این ماده به تناسب تورم هر سه سال یکبار به پیشنهاد وزیر دادگستری و تصویب رئیس قوه قضائیه تعدیل و در خصوص احکامی که در آن سال صادر می‌گردد لازم‌الاجرا خواهدبود.ماده ۲– هرکس محکوم به پرداخت مالی به دیگری شود چه به صورت استرداد عین یا قیمت یا مثل آن و یا ضرر و زیان ناشی از جرم یا دیه و آن را تأدیه ننماید دادگاه او را الزام به تأدیه نموده و چنانچه مالی از او در دسترس باشد آن را ضبط و به میزان محکومیت از مال ضبط شده استیفاء می‌نماید و در غیر این صورت بنا به تقاضای محکوم‌له، ممتنع را در صورتی که معسر نباشد تا زمان تأدیه حبس خواهد کرد.تبصره – چنانچه موضوع این ماده صرفاً دین بوده و در ذمه مدیون باشد دادگاه در حکم خود مستثنیات دین را منظور خواهد داشت و در مورد استرداد عین در صورتی مقررات فوق اعمال می‌شود که عین موجود نباشد به جز در بدل حیلوله که برابر مقررات

مربوطه عمل خواهد شد.ماده ۳- هرگاه محکوم‌علیه مدعی اعسار شود (ضمن اجرای حبس) به ادعای وی خارج از نوبت رسیدگی و در صورت اثبات اعسار از حبس آزاد خواهد شد و چنانچه متمکن از پرداخت به نحو اقساط شناخته شود دادگاه متناسب با وضعیت مالی وی حکم بر تقسیط محکوم‌به را صادر خواهد کرد. تبصره - در صورتی که محکوم‌علیه موضوع این ماده بیمار باشد به نحوی که حبس موجب شدت بیماری و یا تأخیر درمان وی شود، اجرای حبس تا رفع بیماری به تأخیر خواهد افتاد.ماده ۴- هرکس با قصد فرار از ادای دین و تعهدات مالی موضوع اسناد لازم‌الاجراء و کلیه محکومیتهای مالی، مال خود را به دیگری انتقال دهد به نحوی که باقیمانده اموالش برای پرداخت بدهی او کافی نباشد عمل او جرم تلقی و مرتکب به چهار ماه تا دو سال حبس تعزیری محکوم خواهد شد و در صورتی که انتقال گیرنده نیز با علم به موضوع اقدام کرده باشد شریک جرم محسوب می‌گردد و در این صورت اگر مال در ملکیت انتقال گیرنده باشد عین آن و در غیر اینصورت قیمت یا مثل آن از اموال انتقال گیرنده بابت تأدیه دین استیفاء خواهد شد.ماده ۵- مفاد این قانون در خصوص محکومین سازمان تعزیرات حکومتی نیز مجری خواهد بود.ماده ۶- آیین نامه اجرایی این قانون ظرف مدت سه ماه توسط وزارت دادگستری تهیه و به تصویب رئیس قوه قضائیه خواهد رسید.ماده ۷- این قانون از تاریخ تصویب لازم‌الاجراء بوده و حکم مندرج در ماده (۱) شامل کلیه آراء صادره قبل از لازم‌الاجراء شدن این قانون نیز می‌گردد و کلیه قوانین و مقررات مغایر با آن از جمله قانون نحوه اجرای محکومیتهای مالی مصوب ۱۳۵۱ و قانون منع توقیف اشخاص در قبال تخلف از انجام تعهدات و الزامات مالی مصوب ۱۳۵۲ لغو می‌گردد.قانون فوق مشتمل بر هفت ماده و سه تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ دهم آبان ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و هفت مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۷۷/۸/۲۰ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.رئیس مجلس شورای اسلامی - علی‌اکبر ناطق نوری آئین‌نامه اجرائی موضوع ماده ۶ قانون نحوه‌اجرای محکومیتهای مالی بخش اول - جزای نقدی‌ماده ۱- چنانچه محکوم‌علیه پس از لازم‌الاجراء شدن حکم، جزای نقدی را نپردازد و اظهار نماید مالی برای پرداخت آن ندارد و برای مرجع مجری حکم هم خلاف این اظهار مسلم نباشد، طبق دستور مرجع صادرکننده حکم در ازاء هر پنجاه هزار ریال یا کسر آن یک روز بازداشت می‌شود.تبصره - منظور از مرجع صادرکننده حکم در این آئین‌نامه، در هر حال مرجع بدوی است که حکم زیر نظر او اجرا می‌شود.ماده ۲- هرگاه محکوم‌علیه برای پرداخت جزای نقدی مهلت بخواهد، مرجع اجراکننده حکم‌می‌تواند مهلت مناسبی که بیش از یک ماه نباشد به او بدهد.مرجع صادرکننده حکم می‌تواند به درخواست محکوم‌علیه و پیشنهاد مرجع مجری حکم با؛ؤؤ در نظر گرفتن شرایط و وضعیت محکوم‌علیه و میزان جزای نقدی و سایر اوضاع و احوال مؤثر، این مهلت را حداکثر تا دو ماه دیگر تمدید کند.ماده ۳- چنانچه محکوم‌علیه جزای نقدی مقرر در حکم را نپردازد اما مالی (منقول یا غیرمنقول) غیر از مستثنیات دین از او بدست آید که بتوان تمام یا قسمتی از جزای نقدی را استیفاء نمود بدستور مرجع مجری حکم بترتیب ذیل عمل میشود:الف: اگر مال مورد نظر وجه نقد باشد معادل جزای نقدی از آن ضبط و به حساب مربوط واریز میشود.ب: در مورد اموال منقول یا غیرمنقول چنانچه بدون معارض باشد معادل جزای نقدی مقرر در حکم و هزینه های اجرائی فوراً توقیف و مطابق مقررات این آئین‌نامه بفروش میرسد و جزای نقدی و هزینه های مربوط استیفاء میشود.ماده ۴- پس از توقیف مال برای استیفاء جزای نقدی، نظریه دو نفر کارشناس به تعیین مرجع مجری حکم در مورد ارزش آن مال تحصیل میشود سپس روز و ساعت محل انجام مزایده تعیین و باالصاق آگهی در معابر اصلی محل، انجام مزایده باطلاع عموم می‌رسد و به بالاترین قیمت پیشنهادی که نباید کمتر از قیمت کارشناسی باشد فروخته می‌شود.تبصره - اگر ارزش کارشناسی مال از سی میلیون ریال بیشتر باشد آگهی مزایده یک نوبت در روزنامه محلی و در صورت نبودن آن در یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار نیز درج می‌شود.ماده ۵- هرگاه مال مورد نظر خریدار نداشته یا مبلغ پیشنهادی کمتر از قیمت کارشناس‌باشد، حسب مورد تمام یا قسمتی از آن مال مطابق ارزیابی کارشناس بدستور مرجع رسیدگی‌کننده حکم در ازاء جزای نقدی به تملک دولت درمی‌آید و در اختیار سازمان جمع‌آوری و فروش اموال تملیکی قرار میگیرد تا براساس مقررات مربوطه عمل

نمایند.ماده ۶- اموال ضایع شدنی و سریع‌الفساد، همچنین مالی که نگهداری آن مستلزم هزینه نامتناسب یا موجب خراب یا کسر فاحش قیمت آن است، و نیز مالی که ارزش آن کمتر از سی‌میلیون ریال است بدون انجام مزایده و با نظر کارشناس بفروش می‌رسد.ماده ۷- چنانچه مالی از محکوم‌علیه معرفی شود یا مرجع مجری حکم با قرائن قویه احتمال دهد محکوم‌علیه مالی غیر از مستثنیات دین دارد که میتوان با فروش آن جزای نقدی را استیفاء نمود تحقیقات لازم در این خصوص بعمل میاید.ماده ۸- اگر محکوم علیه در ازاء اجزای نقدی بازداشت شود و در جریان اجرای حکم مالی از او بدست آید که بتوان باقی مانده جزای نقدی را استیفاء نمود مال مذکور توقیف و اقدامات اجرائی در این خصوص معمول و از محکوم علیه رفع بازداشت میشود.ماده ۹- هرگاه اموال محکوم‌علیه متناسب با میزان محکومیت او به جزای نقدی نباشد و نتوان از این طریق جزای نقدی را استیفاء نمود و تفاوت ارزش آن اموال با میزان محکومیت فاحش باشد محکوم‌علیه در ازاء جزای نقدی بازداشت میشود و اقدامات اجرائی برای فروش و استیفاء قسمتی از جزای نقدی ادامه خواهدیافت.ماده ۱۰- هرگاه قبل از فروش مال توقیف شده جزای نقدی مقرر در حکم و هزینه های اجرائی پرداخت شود از مال مذکور رفع توقیف بعمل میاید.ماده ۱۱- در کلیه مواردی که برای پرداخت جزای نقدی مهلت داده میشود یا استیفاءجزای نقدی از اموال محکوم علیه مستلزم اقداماتی است که اجرای حکم را به تأخیر می‌اندازد، چنانچه قبلاً از محکوم علیه تأمین گرفته نشده باشد، مرجع اجراء حکم متناسب با میزان محکومیت او و مطابق مقررات آئین دادرسی کیفری قرار تأمین صادر میکند و هرگاه این تأمین منتهی به بازداشت محکوم علیه شود از میزان محکومیت او کسر خواهد شد.ماده ۱۲- حقوق و مزایا و عواید احتمالی و آتی محکوم علیه و مطالبات او از شخص ثالث در ازاء جزای نقدی قابل توقیف نیست و مانع بازداشت او نمی‌باشد.ماده ۱۳- در کلیه مواردی که صدور سند انتقال بنام خریدار ضرورت داشته باشد مرجع اجراء کننده حکم پس از بررسی و احراز صحت جریان فروش و اقدامات اجرائی، دستور تنظیم سند انتقال را صادر خواهد نمودماده ۱۴- از وجود حاصل از فروش اموال توقیف شده جهت استیفای جزای نقدی، بدواء هزینه های ضروری اجرا حکم از قبیل هزینه کارشناسی و نگهداری مال و نظایر آن، پرداخت می‌شود.ماده ۱۵- فروش اموال توقیف شده جهت استیفاء جزای نقدی با حضور نماینده مرجع مجری بعمل می‌آید.ماده ۱۶- در مواردی که طبق این آئین نامه مقررات خاصی وضع نشده مطابق قانون اجرای احکام مدنی عمل می‌شود.بخش دوم- سایر محکومیتهای مالی ماده ۱۷- الزام به تأدیه محکومیتهای مالی موضوع ماده ۲ قانون مستلزم صدور اجرائیه مطابق قانون اجرای احکام مدنی است بجز محکومیتهائی که به تبع امر کیفری بدون تقدیم دادخواست حاصل شده که در اینصورت دستور مرجع صادر کننده حکم بمنزله الزام به تأدیه است .ماده۱۸- هر گاه محکوم علیه محکوم‌به را تأدیه ننماید به طریق ذیل عمل می‌شود:الف: چنانچه موضوع محکومیت استرداد عین مال باشد آن مال عیناً اخذ و به ذینفع تحویل می‌شود و اگر رد آن ممکن نباشد بدل آن (مثل یا قیمت) از اموال محکوم علیه برون رعایت مستثنیات دین استیفاء میگردد.ب: در مورد سایر محکومیتهای مالی، با رعایت مستثنیات دین، مطابق مقررات قانون اجرای احکام مدنی مال وی جهت استیفای محکوم به توقیف و به فروش میرسد.ج: چنانچه استیفاء محکوم‌به به نحو مذکور ممکن نباشد محکوم علیه به درخواست ذینفع و به دستور مرجع صادرکننده حکم تا تأدیه محکوم‌به یا اثبات اعسار حبس می‌شود.ماده ۱۹- به دعوی اعسار محکوم علیه مطابق مقررات اعسار در مرجع بدوی رسیدگی میشود.تبصره- چنانچه در رسیدگی به دعوی اعسار ثابت شود محکوم‌علیه قادر نیست محکوم‌به را یکجا بپردازد ولی متمکن از پرداخت به نحو اقساط میباشد،مرجع رسیدگی متناسب با وضعیت مالی او حکم به تقسیط محکوم به صادر می‌کند.ماده ۲۰- در مواردی که محکوم‌علیه به علت محکومیتهای مالی متعدد حبس شده است دعوی اعسار باید علیحده مطرح شود مگر در مورد محکومیتهائی که محکوم‌له آنها یکی است که در این صورت حکم اعسار شامل همه آن محکومیتها می‌شود.ماده ۲۱- در مواردی که حکم به تقسیط محکوم‌به صادر می‌شود چنانچه محکوم‌علیه در زمان مقرر قسط را نپردازد به درخواست ذینفع تا پرداخت قسط معوقه و یا اثبات اعسار او از پرداخت باقی مانده محکوم‌به، حبس می‌شود.ماده ۲۲- صدور حکم اعسار یا تقسیط،مانع

استیفاء حقوق محکوم‌له از اموالی که بعداً از محکوم‌علیه بدست می‌آید نخواهد بود.ماده ۲۳- مرجع تشخیص بیماری موضوع تبصره ماده ۳ قانون ، پزشکی قانونی و در صورت نبودن آن، پزشک معتمد است.ماده ۲۴- این آئین نامه در ۲۴ ماده و ۳ تبصره در اجرای ماده ۶ قانون نحوه اجرای محکومیتهای مالی مصوب ۷۷/۸/۱۰ مجلس شورای اسلامی توسط وزارت دادگستری تهیه و در تاریخ ۷۸/۲/۲۶ به تصویب رئیس قوه قضائیه رسید.

*http://www.dadkhahi.netfirms.com

شورای حل اختلاف

law ...

به منظور کاهش مراجعات مردم به محاکم قضایی

متن ماده ۱۸۹ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران

ماده ۱۸۹ – به منظور کاهش مراجعات مردم به محاکم قضایی و در راستای توسعه مشارکتهای مردمی، رفع اختلافات محلی و نیز حل و فصل اموری که ماهیت قضایی ندارد و یا ماهیت قضایی آن از پیچیدگی کمتری برخوردار است به شوراهای حل اختلاف واگذار می گردد.

حدود وظایف و اختیارات این شوراها، ترکیب و نحوه اعضای آن براساس آئین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزیر دادگستری و تصویب هیئت وزیران و به تایید رئیس قوه قضائیه می رسد.

آیین نامه اجرایی ماده ۱۸۹ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران

ماده ۱: تشکیل شورا۱- در اجرای ماده ۱۸۹ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، به منظور کاهش مراجعات مردم به محاکم قضایی و در راستای توسعه مشارکت های مردمی، شورای حل اختلاف، که در این آئین نامه به اختصار شورا نامیده می شود، بر اساس سیاستگذاری ای که قوه قضائیه برای اجرای تدریجی آن در سطح استان های کشور اعمال خواهد نمود، مطابق مواد بعدی تشکیل می گردد.۲- ضرورت تشکیل شورا در هر محل اعم از روستا، بخش، شهر و یا محدوده ای از شهر، همچنین حوزه صلاحیت محلی آن را رئیس حوزه قضایی و فرماندار با مشورت شورای اسلامی شهر یا روستا تعیین می نمایند.۳- تشکیل شورا منوط به موافقت رئیس کل دادگستری استان می باشد.۴- تا وقتی که شورا در محلی تشکیل نشده یا شروع به کار نکرده و یا به هر علت تعطیل و یا منحل شده باشد رسیدگی به امور مربوط به صلاحیت شورا کماکان با مراجع قضایی مربوط خواهد بود.۵- قوه قضائیه به طریق مقتضی نسبت به آموزش اعضای شورا اقدام می نماید.

ماده ۲:افتخاری بودن عضویت

۱- عضویت در شورا افتخاری است، لیکن به تناسب وسعت حوزه، میزان فعالیت و آمار کارکرد، پاداش مناسبی به تشخیص رئیس دادگستری استان به آنان پاداش در سال اول از محل صرفه جویی های قوه قضائیه و برای سنوات بعد در ردیف مستقل در بودجه دادگستری جمهوری اسلامی ایران پیش بینی خواهد شد.ماده ۳:دفتر شورا

هر شورایی دارای دبیرخانه ای خواهد بود که مسئول آن توسط شورا تعیین و منصوب می گردد و مسئول تنظیم و حفظ پرونده ها و

اموری است که برای انجام وظایف شورا ضرورت دارد و کارکنان دبیرخانه توسط حوزه قضائی مربوط، آموزش های لازم را خواهند دید.ماده ۴:انتخاب اعضاء

۱–شورا از سه عضو تشکیل می شود. یک نفر به انتخاب قوه قضائیه به عنوان رئیس شورا و یک نفر با انتخاب شورای شهر یا بخش یا روستای مربوط حسب مورد و یک نفر معتمد محل توسط هیأتی مرکب از رئیس حوزه قضایی، فرماندار، فرمانده نیروی انتظامی و امام جمعه و در صورت نبودن امام جمعه، روحانی برجسته محل برای مدت سه سال انتخاب می شوند. جلسات هیئت مذکور به دعوت رئیس حوزه قضایی تشکیل و رای اکثریت در انتخاب معتبر است.۲–احکام اعضای منتخب توسط ریاست قوه قضائیه یا کسی که از سوی ایشان مشخص خواهد شد، صادر و ابلاغ می شود.۳–در صورت استعفا، فوت و غیبت غیر موجه بیش از چهار جلسه یا از دست دادن یکی از شرایط عضویت در شورا، فرد دیگری به کیفیت مقرر در این آئین نامه به جای او برای بقیه مدت انتخاب می شود.۴–تشخیص موجه بودن یا نبودن عدم حضور پس از بررسی به عهده رئیس دادگستری استان خواهد بود .تبصره– در مواقعی که یک شورای حل اختلاف برای چند روستا تشکیل می شود، یک نفر به انتخاب شورای بخش در شورا عضویت خواهد داشت.

ماده ۵:شرایط عضویتشرایط عضویت در شورا عبارت است از:الف– تابعیت جمهوری اسلامی ایرانب–التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایرانج–داشتن حداقل ۲۵ سال سند–دارا بودن اهلیت قانونیه–نداشتن سابقه محکومیت کیفری موثرو–عدم اعتیاد به مواد مخدرز–حسن شهرت و عدالت لازمح–دارا بودن سواد کافی و آشنایی نسبی با موازین فقهی و مقررات قانونی۱– فارغ التحصیلان رشته های حقوق، فقه و معارف اسلامی و سایر رشته های علوم انسانی با گرایش علوم اجتماعی و یا معادل آنها با داشتن سایر شرایط از اولویت بر خوردارند.

ماده ۶:سمت های شغلی مانع از عضویتاشخاص ذیل تا وقتی در سمت های شغلی خود هستند، حق عضویت در شورا را ندارند:الف– قضات و کارکنان اداری دادگستریب–اعضای نیروهای نظامی و انتظامیج–استانداران، فرمانداران، روسای ادارات و معاونان آنها و مدیران و اعضای هیئت مدیره شرکت های دولتید–وکلا، کارشناسان رسمی دادگستری، سردفتران اسناد رسمی و دفتر یاران

ماده ۷:حدود صلاحیتشورا در موارد ذیل صالح به رسیدگی می باشد:۱– مذاکره به منظور ایجاد سازش بین طرفین در کلیه امور مدنی و همچنین امور جزایی که رسیدگی به آن منوط به شکایت شاکی خصوصی بوده و با گذشت وی تعقیب موقوف می گردد.۲– حل و فصل دعاوی و شکایت مطروحه با رعایت مراتب ذیل:الف– در امور حقوقی۱– کلیه دعاوی راجع به اموال منقول، دیون، منافع، زیان ناشی از جرم، ضمان قهری در صورتی که خواسته دعوی بیش از مبلغ ۱۰ میلیون (۱۰/۰۰۰/۰۰۰) نباشد.۲– دعوای خلع ید از اموال غیر منقول، تخلیه اماکن مسکونی و دعاوی راجع به حقوق ارتفاقی از قبیل: حق العبور، حق المجری، مزاحمت و همچنین ممانعت از حق و تصرف عدوانی در صورتی که اصل مالکیت محل اختلاف نباشد.۳– الزام به انجام شروط و تعهدات راجع به معاملات و قراردادها در حدود صلاحیت در دعاوی مالی۴– مهر و موم، صورت برداری و تحریر ترکه۵– تامین و حفظ دلایل و امارات۶– دعاوی مالی در صورت تراضی کتبی طرفین بدون رعایت حد نصابب– در امور کیفری۱– مراقبت در حفظ آثار جرم و جلوگیری از فرار متهم در جرایم مشهود از طریق اعلام فوری به نزدیک ترین مرجع قضایی یا ماموران انتظامی۲– رسیدگی به جرایمی که مجازات قانونی آنها حداکثر تا پنج میلیون (۵۰۰۰/۰۰۰) ریال جزای نقدی است و یا جمع مجازات قانونی حبس و جزای نقدی پس از تبدیل حبس به جزای نقدی تا پنج میلیون (۵۰۰۰/۰۰۰) ریال می گردد.۳– رسیدگی به جرایمی که مجازات قانونی آنها کمتر از ۹۱ روز حبس و یا مجازات تعزیری موضوع تخلفات رانندگی باشد (بند ۱ ماده ۳ قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین، مصوب سال های ۱۳۷۳ و ۱۳۷۴)تبصره ۱– رسیدگی به اموری که به موجب قوانین در صلاحیت مراجع غیر قضایی بوده است، کماکان به عهده همان مراجع است.تبصره ۲– رسیدگی به پرونده هایی که قبل از

تشکیل شورا در دادگاه ها مطرح شده است، به عهده همان دادگاه ها است، مگر آن که طرفین، ارجاع را به شورای حل اختلاف درخواست نمایند.

ماده ۸: شروع به رسیدگی شورا به کلیه موارد موضوع صلاحیت خود در صورتی اقدام به رسیدگی می نماید که:الف- درخواست یا شکایت به صورت کتبی و یا شفاهی مطرح شده باشد. موارد شفاهی در صورت مجلس درج می گردد.ب- طرفین دعوا در حوزه شورا ساکن و یا اشتغال به کار داشته باشند، مگر آن که طرفین بر اقامه دعوی در محل سکونت و یا اشتغال یکی از آنها تراضی نمایند.ج- اموال غیر منقول، واقع در حوزه شورا باشد، هر چند طرفین مقیم آن حوزه نباشد.د- جرم در حوزه شورا به وقوع پیوسته باشد.ماده ۹: جهات رد عضوجهات رد عضو یا اعضای شورا جز در مواردی که طرفین با یکدیگر تراضی کرده باشند، همان جهات رد دادرسان می باشد که در قانون آئین دادرسی ذکر شده و در صورت رد به جای عضو یا اعضای مردود عضو علی البدل جانشین خواهد شد.

ماده ۱۰: تشریفات رسیدگی و مجانی بودن اقدامات۱- رسیدگی در شورا تابع تشریفات قانون آئین دادرسی نبوده و شورا به طریق مقتضی طرفین را دعوت نموده و اظهارات و مدافعات آنان را استماع و خلاصه ای از آن را صورت مجلس و به امضای اعضا و طرفین می رساند.۲- طرح شکایت یا دعوی، اعتراض و تجدیدنظر خواهی و اجرای آرا در هر مرحله مجانی خواهد بود.

ماده ۱۱: انجام تحقیقاتشورا می تواند اقداماتی از قبیل معاینه و تحقیق محل را به یکی از اعضا ارجاع و یا بر اساس ضرورت، نظر کارشناسی در خصوص موضوع تحصیل نماید.

ماده ۱۲: تکلیف ادارات و ضابطان دادگستری در همکاریدر مواردی که انجام وظایف و اجرای تصمیم شورا مستلزم همکاری مراجع دولتی یا عمومی و ضابطان دادگستری است، مراجع مذکور مکلف به همکاری بوده و در صورت تخلف حسب مورد مستوجب تعقیب کیفری، اداری و انتظامی می باشند.

ماده ۱۳: در خواست مشاورقوه قضائیه از بین قضات شاغل یا بازنشسته یا مستعفی یا وکلای دادگستری یا اعضای هیئت علمی شاغل یا بازنشسته دانشگاهها و موسسات عالی آموزشی در رشته حقوق یا از بین سایر افراد فارغ التحصیل در رشته حقوق به شرط دارا بودن شرایط استخدام قضات یک نفر را به عنوان مشاور شورای حل اختلاف انتخاب خواهد نمود. آرای شورای حل اختلاف نزد مشاور ارسال می گردد در صورتی که مشاور تصمیم شورا را از جهت صلاحیت و مقررات مذکور در این آیین نامه و سایر قوانین مربوط صحیح تشخیص دهد اجرای تصمیم شورا را در دعاوی مدنی ظرف پنج روز به متصدی دفتر دادگاه محل یا دبیرخانه شورا ابلاغ خواهد نمود و در امور کیفری مراتب را به ماموران انتظامی جهت اجرای تصمیمات شورا ابلاغ می نماید و در صورتی که مشاور تشخیص دهد که در رسیدگی حدود صلاحیت شورای حل اختلاف و سایر مقررات رعایت نشده است، پرونده را برای رسیدگی به مرجع صلاحیت دار دادگستری ارسال خواهد داشت.

ماده ۱۴: سعی در سازششورا مکلف است در کلیه اختلافات مرجوعه سعی و تلاش نماید تا موضوع به صورت سازش خاتمه یابد، در صورت حصول سازش، موضوع سازش و شرایط آن به ترتیبی که واقع شده در صورت مجلس و این صورت مجلس به امضای اعضای شورا و طرفین می رسد. مفاد سازش نامه که به ترتیب فوق تنظیم می شود، نسبت به طرفین و وراث و قائم مقام قانونی آنان نافذ و معتبر است و در این صورت مانند احکام دادگاههای دادگستری به موقع اجرا گذاشته می شود.

ماده ۱۵: تعیین تکلیف پرونده های خارج از صلاحیت در صورتی که شورا رسیدگی به موضوع مطروحه را در صلاحیت خود نداند، در امور کیفری پرونده را جهت طرح دعوا در دادگاه صالح ابلاغ و پرونده مطروحه در شورا را بایگانی می نماید .

ماده۱۶: صدور رای ۱- شورا پس از رسیدگی طبق نظر اکثریت اتخاذ تصمیم نموده و رای خود را مستدل و موجه به صورت کتبی به طرفین ابلاغ می نماید .۲- رای شورا نباید مغایر با قوانین موجد حق باشد در غیر این صورت فاقد اعتبار خواهد بود.

ماده۱۷: اصلاح رای هرگاه در تنظیم و نوشتن رای شورا، سهو قلم رخ دهد؛ مانند حذف یا اضافه شدن کلمه ای و یا اشتباه در محاسبه، شورا راساً با درخواست ذی نفع رای تصحیح می نماید. رای تصحیحی به طرفین ابلاغ خواهد شد.

ماده۱۸: اعتراض به رأی ۱- رای شورا ظرف بیست روز از تاریخ ابلاغ به طرفین قابل تجدیدنظرخواهی در دادگاه عمومی حوزه مربوطه است؛ مشروط بر این که اکثریت اعضای شورا با رسیدگی به اعتراض و تجدیدنظر خواهی موافق بوده و لزوم تجدیدنظر خواهی را درخواست نمایند. در صورت تجدیدنظر رای دادگاه قطعی است .۲- آرای غیابی شورا ظرف مدت مذکور قابل واخواهی در همان شورا می باشد.

ماده۱۹: اجرای آراآرای قطعی در امور مدنی به درخواست ذی نفع و به دستور رئیس شورا با صدور اخطار اجرایی به موقع اجرا گذاشته می شود. چنانچه با ابلاغ اخطار دایره اجرای محکوم له ظرف ده روز حکم را اجرا ننمایند، پرونده جهت اقدام قانونی برای اجرای حکم به اجرای احکام دادگاه یا دادگستری محل تحویل می گردد و در امور کیفری در صورتی که محکوم علیه مایل به پرداخت جزای نقدی بود، آن را به حسابی که شورا تعیین خواهد کرد به حساب دولت واریز و قبض سپرده آن را ضمیمه می نماید و در صورت امتناع، پرونده جهت اقدامات اجرایی در امر کیفری به دادگاه یا دادگستری محل تحویل میگردد.

ماده۲۰:رعایت مقررات داوری در مواردی که شورا به عنوان داورمرضی الطرفین به منازعه و اختلاف رسیدگی می کند، رعایت مقررات مربوط به داوری مذکور در مواد ۴۵۴ الی ۵۰۱ قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور مدنی الزامی است.

ماده۲۱: تامین و تجهیز لوازم و امکانات ۱-محل تشکیل شورا با مشورت رئیس حوزه قضایی توسط فرمانداری تهیه و در اختیار شورا قرار خواهد گرفت.۲- تامین محل، تجهیزات و وسایل اولیه از امکانات موجود و کمک های مردمی، متناسب با مراجعات به عهده فرمانداری محل است.

ماده ۲۲: نظارت دادگستریرئیس حوزه قضایی در حسن جریان امور شورای حوزه قضایی خود نظارت خواهد نمود و در صورت مشاهده بی نظمی یا تقصیر در انجام وظایفی که به عهده شورا محول گردیده و همچنین در صورتی که یک یا چند نفر از اعضا به علتی قادر به انجام وظیفه نبوده و یا شرایط ادامه عضویت در شورا را از دست داده باشند، مراتب را به هیئت مقرر در ماده ۴ این آئین نامه جهت اقدام لازم گزارش خواهد نمود.

ماده ۲۳: اداره کل امور شوراها به منظور ایجاد هماهنگی و اعمال سیاست گذاری واحد در امور شوراها، اداره کل امور شوراهای حل اختلاف زیر نظر قوه قضائیه تشکیل می شود.

نحوه رسیدگی عملی به امور کیفری در شورای حل اختلاف

نحوه رسیدگی عملی به امورحقوقی درشورای حل اختلاف

دبیرخانه شورای حل اختلاف و وظایف آن

سئوالات مطروحه در کمیسیون اداره کل امور شوراهای حل اختلاف و پاسخ های داده شده به آنها

http://www.dadkhahi.netfirms.com*

قانون احترام به آزادی های مشروع و حفظ حقوق شهروندی

law ...

محکومیت ها باید بر طبق ترتیبات قانونی و منحصر به مباشر، شریک و معاون جرم باشد

شماره ۱۰۷۱۸　۲۱/۲/۱۳۸۳

حضرت حجت الاسلام والمسلمین جناب آقای سیدمحمد خاتمی

ریاست محترم جمهوری اسلامی ایران

طرح احترام به آزادیهای مشروع و حفظ حقوق شهروندی که دو فوریت آن در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ ۱۳/۲/۱۳۸۳ تصویب و در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ ۱۵/۲/۱۳۸۳ مجلس شورای اسلامی با اصلاحاتی تصویب و به تایید شورای نگهبان رسیده است در اجرای اصل یکصد و بیست و سوم (۱۲۳) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به پیوست ارسال می گردد.

رییس مجلس شورای اسلامی ـ مهدی کروبی

شماره ۹۰۵۷　۲۸/۲/۱۳۸۳

وزارت دادگستری

قانون احترام به آزادیهای مشروع و حفظ حقوق شهروندی که در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ پانزدهم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۶/۲/۱۳۷۳ به تایید شورای نگهبان رسیده و طی نامه شماره ۱۰۷۱۸ مورخ ۲۱/۲/۱۳۸۳ مجلس شورای اسلامی واصل گردیده است، به پیوست جهت اجراء ابلاغ می گردد.

رییس جمهور ـ سیدمحمد خاتمی

قانون احترام به آزادیهای مشروع و حفظ حقوق شهروندی

ماده واحده ـ از تاریخ تصویب این قانون، کلیه محاکم عمومی، انقلاب و نظامی دادسراها و ضابطان قوه قضائیه مکلفند در انجام وظایف قانونی خویش موارد ذیل را به دقت رعایت و اجراء کنند. متخلفین به مجازات مندرج در قوانین موضوعه محکوم خواهند شد:

۱ ـ کشف و تعقیب جرایم و اجرای تحقیقات و صدور قرارهای تامین و بازداشت موقت می باید مبتنی بر رعایت قوانین و با حکم و دستور قضایی مشخص و شفاف صورت گیرد و از اعمال هرگونه سلایق شخصی و سوء استفاده از قدرت و یا اعمال هرگونه خشونت و یا بازداشت های اضافی و بدون ضرورت اجتناب شود.

۲ ـ محکومیت ها باید بر طبق ترتیبات قانونی و منحصر به مباشر، شریک و معاون جرم باشد و تا جرم در دادگاه صالح اثبات نشود و رای مستدل و مستند به مواد قانونی و یا منابع فقهی معتبر (در صورت نبودن قانون) قطعی نگردیده اصل بر برائت متهم بوده و هر کس حق دارد در پناه قانون از امنیت لازم برخوردار باشد.

۳ ـ محاکم و دادسراها مکلفند حق دفاع متهمان و مشتکی عنهم را رعایت کرده و فرصت استفاده از وکیل و کارشناس را برای آنان فراهم آورند.

۴ ـ با دادخواهان و اشخاص در مظان اتهام و مرتکبان جرایم و مطلعان از وقایع و کلا در اجرای وظایف محوله و برخورد با مردم، لازم است اخلاق و موازین اسلامی کاملا مراعات گردد.

۵ ـ اصل منع دستگیری و بازداشت افراد ایجاب می نماید که در موارد ضروری نیز به حکم و ترتیبی باشد که در قانون معین

گردیده است و ظرف مهلت مقرره پرونده به مراجع صالح قضایی ارسال شود و خانواده دستگیرشدگان در جریان قرار گیرند.

۶ ـ در جریان دستگیری و بازجویی یا استطلاع و تحقیق، از ایذای افراد نظیر بستن چشم و سایر اعضاء، تحقیر و استخفاف به آنان، اجتناب گردد.

۷ ـ بازجویان و ماموران تحقیق از پوشاندن صورت و یا نشستن پشت سر متهم یا بردن آنان به اماکن نامعلوم و کلا اقدام های خلاف قانون خودداری ورزند.

۸ ـ بازرسی ها و معاینات محلی، جهت دستگیری متهمان فراری یا کشف آلات و ادوات جرم براساس مقررات قانونی و بدون مزاحمت و در کمال احتیاط انجام شود و از تعرض نسبت به اسناد و مدارک و اشیایی که ارتباطی به جرم نداشته و یا به متهم تعلق ندارد و افشای مضمون نامه ها و نوشته ها و عکس های فامیلی و فیلم های خانوادگی و ضبط بی مورد آنها خودداری گردد.

۹ ـ هرگونه شکنجه متهم به منظور اخذ اقرار و یا اجبار او به امور دیگر ممنوع بوده و اقرارهای اخذ شده بدینوسیله حجیت شرعی و قانونی نخواهد داشت.

۱۰ ـ تحقیقات و بازجویی ها، باید مبتنی بر اصول و شیوه های علمی قانونی و آموزش های قبلی و نظارت لازم صورت گیرد و با کسانی که ترتیبات و مقررات را نادیده گرفته و در اجرای وظایف خود به روش های خلاف آن متوسل شده اند، براساس قانون برخورد جدی صورت گیرد.

۱۱ ـ پرسش ها باید، مفید و روشن و مرتبط با اتهام یا اتهامات انتسابی باشد و از کنجکاوی در اسرار شخصی و خانوادگی و سوال از گناهان گذشته افراد و پرداختن به موضوعات غیرموثر در پرونده مورد بررسی احتراز گردد.

۱۲ ـ پاسخ ها به همان کیفیت اظهارشده و بدون تغییر و تبدیل نوشته شود و برای اظهارکننده خوانده شود و افراد باسواد در صورت تمایل، خودشان مطالب خود را بنویسند تا شبهه تحریف یا القاء ایجاد نگردد.

۱۳ ـ محاکم و دادسراها بر بازداشتگاههای نیروهای ضابط یا دستگاههایی که به موجب قوانین خاص وظایف آنان را انجام می دهند و نحوه رفتار ماموران و متصدیان مربوط با متهمان، نظارت جدی کنند و مجریان صحیح مقررات را مورد تقدیر و تشویق قرار دهند و با متخلفان برخورد قانونی شود.

۱۴ ـ از دخل و تصرف ناروا در اموال و اشیای ضبطی و توقیفی متهمان، اجتناب نموده و در اولین فرصت ممکن یا ضمن صدور حکم یا قرار در محاکم و دادسراها نسبت به اموال و اشیاء تعیین تکلیف گردد و مادام که نسبت به آنها اتخاذ تصمیم قضایی نگردیده است در حفظ و مراقبت از آنها اهتمام لازم معمول گردیده و در هیچ موردی نباید از آنها استفاده شخصی و اداری به عمل آید.

۱۵ ـ رئیس قوه قضائیه موظف است هیاتی را به منظور نظارت و حسن اجرای موارد فوق تعیین کند. کلیه دستگاههایی که به نحوی در ارتباط با این موارد قرار دارند موظفند با این هیات همکاری لازم را معمول دارند. آن هیات وظیفه دارد در صورت مشاهده تخلف از قوانین، علاوه بر مساعی در اصلاح روشها و انطباق آنها با مقررات، با متخلفان نیز از طریق مراجع صالح برخورد جدی نموده و نتیجه اقدامات خود را به رئیس قوه قضائیه گزارش نماید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ پانزدهم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و سه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۶/۲/۱۳۸۳ به تایید شورای نگهبان رسیده است.

*http://dadkhahi.blogsky.com/?PostId=۲۱۸

قانون ثبت احوال

law ...

وظایف سازمان ثبت احوال کشور

فصل اول – کلیات

ماده ۱– وظایف سازمان ثبت احوال کشور به قرار زیر است

الف – ثبت ولادت و صدور شناسنامه.

ب – ثبت واقعه فوت و صدور گواهی وفات.

ج – تعویض شناسنامه های موجود در دست مردم.

د – ثبت ازدواج و طلاق و نقل تحولات.

ه – صدور گواهی ولادت برای اتباع خارجی.

و – تنظیم دفاتر ثبت کل جمع آوری و تهیه کل وقایع و نام خانوادگی .

ز – جمع آوری و تهیه آمار انسانی سراسر کشور و انتشار آن.

ح – وظایف مقرر دیگری که طبق قانون به عهده سازمان گذاشته شده است (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۲ – برای مطالعه و پیشنهاد روش های فنی و اظهار نظر درباره اصلاح یا تغییر فرمها و نمونه های سجلی و آماری و نحوه جمع آوری و انتشار آنها و تهیه دستورالعمل ها و روشهای فنی سجلی و طرز جمع آوری اوراق باطله و تنظیم و نگهداری و حفاظت اسناد و مدارک سجلی در مرکز سازمان ثبت احوال کشور شورائی به نام شورای عالی ثبت احوال تشکیل می شود. اعضای شورای عالی ثبت احوال عبارت خواهند بود از رئیس سازمان ثبت احوال کشور یا قائم مقام او و یک نفر از استادان دانشکده حقوق به انتخاب رئیس دانشگاه تهران و یک نفر از قضات دادگستری با انتخاب وزیر دادگستری و یک نفر از کارمندان مطلع ثبت احوال به انتخاب رئیس سازمان ثبت احوال و نماینده مرکز آمار ایران ، ریاست شورا با معاون وزارت کشور ورئیس سازمان ثبت احوال کشور یا قائم مقام او می باشد و رای اکثریت لازم الاجرا خواهد بود.

تبصره – نحوه جمع آوری و انتشار آمار انسانی و تهیه نمونه های مربوط به پیشنهاد سازمان ثبت احوال کشور پس از جلب نظر مرکز آمار ایران و تصویب شورای عالی ثبت احوال تعیین خواهد شد.

ماده ۳ – در مقر هر اداره ثبت احوال هیئتی به نام هیئت حل اختلاف مرکب از رئیس اداره ثبت احوال و مسوول بایگانی یا معاونین و یا نمایندگان آنان و یکی از کارمندان مطلع اداره مزبور به انتخاب رئیس اداره ثبت احوال استان تشکیل می شود ، وظایف هیئت حل اختلاف به قرار زیر است :

۱- تصحیح هر نوع اشتباه در تحریر مندرجات دفتر ثبت کل وقایع و وفات بعد از امضاء سند و قبل از تسلیم شناسنامه و گواهی ولادت یا وفات و تکمیل سند از نظر مشخصاتی که نامعلوم بوده است مندرج در ماده ۲۹/ این قانون.

۲- رفع اشتباهات ناشی از تحریر ضمن ثبت وقایع یا نقل مندرجات اسناد و اعلامیه ها و مدارک به دفاتر ثبت کل وقایع و سایر دفاتر.

۳- ابطال اسناد و شناسنامه هائیکه بیگانگان مورد استفاده قرار داده اند و طبق ماده /۴۴ اعلام می شود.

۴- ابطال اسناد مکرر و یا موهوم و تصحیح اشتباه در ثبت جنس صاحب سند و تغییر نامهای ممنوع.

۵- حذف کلمات زاید ، غیر ضروری و یا ناشی از اشتباه در اسناد سجلی اشخاص. ترتیب تقاضا و گردش کار دفاتر هیئتها و نحوه رسیدگی و ابلاغ تصمیمات در آیین نامه اجرائی این قانون تعیین خواهد شد.

تبصره – تصحیح هر نوع اشتباه در تحریر مندرجات دفتر ثبت کل وقایع و وفات اگر قبل از امضاء باشد با توضیح مراتب در حاشیه سند به عمل می آید و امضاء کنندگان سند ذیل توضیح را امضاء خواهند نمود (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۴ – رسیدگی به شکایات اشخاص ذینفع از تصمیمات هیات حل اختلاف و همچنین رسیدگی به سایر دعاوی راجع به اسناد ثبت احوال با دادگاه شهرستان یا دادگاه بخش مستقل محل اقامت خواهان به عمل می آید و رای دادگاه فقط پژوهش پذیر است. مهلت شکایت از تصمیم هیئت حل اختلاف ده روز از تاریخ ابلاغ است.

تبصره – هرگاه سند ثبت احوال در ایران تنظیم شده و ذینفع مقیم خارج از کشور باشد رسیدگی با دادگاه محل صدور سند و اگر محل تنظیم سند و اقامت خواهان هر دو در خارج از کشور با دادگاه شهرستان تهران خواهد بود.

ماده ۵- سازمان ثبت احوال کشور در اجرای وظایفی که بر عهده دارد می تواند از وجود کارکنان سازمانهای دولتی و ارگانها ونهادهای انقلاب اسلامی موجود در محل استفاده نماید.

تبصره ۱- ماموران دولت و کارکنان بیمارستانها و گورستانها مکلفند با سازمان ثبت احوال کشور در اجرای وظایف قانونی همکاری نمایند.

تبصره ۲- نحوه استفاده از خدمات افراد و سازمانها و ارگانها و نهادها به موجب آیین نامه اجرائی این قانون خواهد بود (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۶ – نماینده یا مامور ثبت احوال کسی است که از طرف سازمان ثبت احوال کشور و یا ادارات تابعه برای ثبت وقایع یا دریافت اعلامات منصوب شده باشد.

تبصره ۱- اعلام کننده کسی است که مکلف به اعلام واقعه می باشد و می تواند به شخص دیگری رسماً وکالت دهد تا از طرف او واقعه را اعلام نماید.

تبصره ۲- گواه از لحاظ این قانون کسی است که صحت اظهارات اعلام کننده را گواهی می کند.

ماده ۷- سن گواه و اعلام کننده نباید کمتر از ۱۸ سال تمام باشد.

پدر و مادری که قبل از رسیدن به سن ۱۸ سال تمام ازدواج کرده اند می توانند ولادت یا وفات فرزند خود را اعلام نمایند.

ماده ۸

– دفتر ثبت کل وقایع و وفات و شناسنامه و گواهی ولادت و اعلامیه ها و اطلاعیه ها و دفاتر ثبت کل وقایع و نام خانوادگی از اسناد

رسمی است و تا زمانی که به موجب تصمیم هیئت حل اختلاف با رای دادگاه بر حسب مورد تصحیح یا باطل نشده به قوت خود باقی می باشد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۹ – رونوشت یا فتوکپی شناسنامه یا گواهی ولادت مراجعین به ادارات و موسسات دولتی و شهرداری وبخش خصوصی که برای انجام مراجعات آنها ضرورت دارد مستقیماً توسط آن مراجع تهیه خواهد شد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۱۰ – وقایع حیاتی هر فرد (ولادت ، ازدواج ، طلاق ، رجوع . بذل مدت ، وفات) در دفاتری به شرح زیر به ثبت می رسد.
الف – دفتر ثبت کل وقایع – که در آن بدواً ولادت هر فرد ثبت و وقایع مربوط به ازدواج ، طلاق ، رجوع و بذل مدت و وفات همسر ، ولادت و وفات اولاد ووفات صاحب سند از روی مندرجات اعلامیه ها و مدارك در آن ثبت می گردد.
ب- دفتر ثبت وفات – که در آن واقعه مربوط به وفات هر فرد به ثبت می رسد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳) .
تبصره ۱- صفحات دفتر ثبت کل وقایع باید شماره گذاری شود و با تعین تعداد کل صفحات نخ کشی و سرب و منگنه شده وبه امضاء دادستان یا نماینده او برسد.
تبصره ۲- دفتر ثبت کل وقایع هر سال پس از انقضای مدت صدو بیست سال از جریان خارج و به بایگانی راکد منتقل می شود .
تبصره ۳- هرگاه اسناد یا دفاتر از بین برود در صورت وجود سابقه از روی سوابق و در صورت نبودن سابقه با دعوت صاحبان اسناد به وسیله آگهی طبق مدارك موجود در دست آنان پس از رسیدگی دفاتر یا اسناد معدوم تجدید می گردد.

ماده ۱۱- دفتر ثبت کل وقایع و وفات پس از ثبت باید به امضاء اعلام کننده و گواهان و مامور یا نماینده ثبت احوال برسد و مهر شود و در صورت وجود گواهی ماما یا پزشك نیازی به گواهان نخواه بود. پس از تکمیل و امضاء اسناد مزبور تصحیح یا تغییر مندرجات آن منحصراً به موجب مقررات این قانون خواهد بود (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

فصل سوم – ثبت ولادت

ماده ۱۲- ولادت هر طفل در ایران اعم از اینکه پدر و مادر طفل ایرانی یا خارجی باشند باید به نماینده یا مامور ثبت احوال اعلام شود و ولادت اطفال ایرانیان مقیم خارج از کشور به مامور کنسولی ایران در محل اقامت و اگر نباشد به نزدیکترین مامور کنسولی و یا به سازمان ثبت احوال کشور اعلام می شود.
ماده ۱۳- ولادت واقع در ایران به وسیله نماینده یا مامور ثبت احوال و ولادت واقع در خارج از کشور به وسیله ماموران کنسولی ایران در دفتر ثبت کل وقایع به ثبت می رسد. در این دفتر اطلاعات زیر قید می شود :
۱- ساعت ، روز ، ماه ، سال و محل ولادت استان ، شهرستان ، بخش ، دهستان (روستا / شهر) و تاریخ ثبت آن.
۲- نام ونام خانوادگی صاحب سند و جنس.
۳- نام ونام خانوادگی و شماره شناسنامه یا شماره پروانه اقامت و یا گذرنامه و محل صدور شناسنامه یا پروانه اقامت و یا گذرنامه و محل اقامت پدر و مادر.
۴- نام ونام خانوادگی و محل اقامت و شماره شناسنامه و محل شناسنامه و نسبت اعلام کننده در صورتی که غیر از پدر و مادر صاحب سند باشد.

۵- نام ونام خانوادگی و شماره شناسنامه و محل صدور شناسنامه و محل اقامت گواهان.

۶- نام ونام خانوادگی و امضاء نماینده یا مامور و مهر ثبت احوال.

۷- شماره و سری برگ مخصوص دفتر ثبت کل وقایع.

۸- محل مخصوص ثبت و شماره کلاسمان آثار انگشتان صاحب سند.

۹- محل مخصوص ثبت خلاصه اطلاعات راجع به ازدواج ، طلاق و یا وفات همسر.

۱۰- محل مخصوص ثبت شماره مسلسل و سری شناسنامه های صادره.

۱۱- محل مخصوص ثبت خلاصه اطلاعات راجع به اولاد.

۱۲- محل مخصوص ثبت وفات.

۱۳- محل توضیحات.

تبصره – پس از ثبت ولادت اگر طفل ایرانی باشد شناسنامه صادر و تسلیم می گردد و اعلامیه برای ثبت واقعه در دفتر ثبت کل وقایع صفحه مخصوص پدر و مادر به اداره ثبت احوال محل صدور شناسنامه آنان فرستاده می شود و در صورتی که طفل خارجی باشد گواهی صادر و تسلیم می گردد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳) .

ماده ۱۴- برای هر فرد شماره شناسنامه که مخصوص به او خواهد بود تعیین می گردد و شماره شناسنامه هر شخص و کلیه مدارک مربوط به ثبت احوال او باید قید گردد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳) .

ماده ۱۵ – ثبت ولادت باید مستند به تصدیق پزشک یا مامای رسمی یا موسسه ای که طفل در آن جا متولد گردیده است باشد ، در غیر این صورت واقعه به تصدیق دو نفر گواه ثبت می شود.

تبصره – مهلت اعلام ولادت پانزده روز از تاریخ ولادت طفل است. روز ولادت و تعطیل رسمی بعد از آخرین روز مهلت به حساب نمی آید و در صورتی که ولادت در اثنای سفر زمینی یا هوائی یا دریائی رخ دهد مهلت اعلام آن از تاریخ رسیدن به مقصد محسوب می شود.

ماده ۱۶- اعلام و امضاء دفتر ثبت کل وقایع به ترتیب به عهده اشخاص زیر خواهد بود :

۱- پدر یا جد پدری

۲- مادر در صورت غیبت پدر و در اولین موقعی که قادر به انجام این وظیفه باشد .

۳- وصی یا قیم یا امین

۴- اشخاصی که قانوناً عهده دار نگهداری طفل باشد

۵- متصدی یا نماینده موسسه ای که طفل به آنجا سپرده شده است.

۶- صاحب واقعه که سن او از ۱۸ سال تمام به بالا باشد (اصلاحی۱۸/۱۰/۶۳).

تبصره – در صورتی که ازدواج پدر و مادر طفل به ثبت نرسیده باشد اعلام ولادت و امضاء اسناد متفقاً به عهده پدر و مادر خواهد بود و هرگاه اتفاق پدر ومادر در اعلام ولادت میسر نباشد سند طفل با اعلام یکی از ابوین که مراجعه می کند با قید نام کوچک طرف غائب تنظیم خواهد شد. اگر مادر اعلام کننده باشد نام خانوادگی مادر به طفل داده می شود.

ماده ۱۷- هر گاه ابوین طفل معلوم نباشند سند با نام خانوادگی آزاد و نامهای فرضی در محل اسامی ابوین تنظیم می گردد. تصحیح اسامی فرضی یا تکمیل مشخصات ناقص به موجب اقرارنامه موضوع ماده ۱۲۷۳ قانون مدنی یا حکم دادگاه یا مدارک حصر وراثت به عمل خواهد آمد و نام خانوادگی طبق احکام مربوط به نام خانوادگی اصلاح خواهد شد. موضوع فرضی بودن اسامی پدر ومادر در شناسنامه منعکس نخواهد شد.

ماده ۱۸ – نماینده یا مامور ثبت احوال ولادت طفل فاقد ولی را ثبت و مراتب را برای اقدام قانونی به دادستان اطلاع خواهد داد.
تبصره – در صورتی که طفل در مکانی متولد شود که خروج از آن ممنوع یا محتاج به اجازه مخصوص باشد نظیر ندامتگاه ، کانون اصلاح تربیت و غیره ، متصدیان این سازمان ها مکلف به اطلاع واقعه و ایجاد تسهیلات لازم برای انجام وظایف صاحب واقعه می باشند.

ماده ۱۹- ماما یا پزشکی که در حین ولادت حضور و در زایمان دخالت داشته مکلف به صدور گواهی ولادت و ارسال یک نسخه از آن به ثبت احوال محل در مهلت اعلام می باشد.
ماده ۲۰- انتخاب نام با اعلام کننده است ، برای نامگذاری یک نام ساده یا مرکب (حسین ، محمد مهدی و مانند آن) که عرفاً یک نام محسوب می شود انتخاب خواهد شد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳ با الحاق ۶ تبصره).
تبصره ۱- انتخاب نامهائی که موجب هتک حیثیت مقدسات اسلامی می گردد و همچنین انتخاب عناوین و القاب و نامهای زننده و مستهجن یا نامناسب با جنس ممنوع است.
تبصره ۲- تشخیص نامهای ممنوع با شورای عالی ثبت احوال می باشد و این شورا نمونه های آن را تعیین و به سازمان اعلام می کند.
تبصره ۳- انتخاب نام در مورد اقلیتهای دینی شناخته شده در قانون اساسی تابع زبان و فرهنگ دینی آنان است.
تبصره ۴ – در اسناد سجلی اقلیتهای دینی شناخته شده در قانون اساسی نوع دین آنان قید می شود.
تبصره ۵ – ذکر سیادت در اسناد سجلی ساداتی که سیادت آنان در اسناد سجلی پدر و یا جد پدری مندرج باشد و یا سیادت آنان با دلائل شرعی ثابت گردد الزامی است مگر کسانیکه خود را سید ندانند و یا عدم سیادت آنان شرعاً احراز شود .
تبصره ۶ – مراتب تشرف پیروان ادیان دیگر به دین مبین اسلام همراه با تغییرات مربوط به نام ونام خانوادگی آنان در اسناد سجلی ثبت شود.

ماده ۲۱- هرگاه از وضع حمل بیش از یک طفل متولد شود برای هریک دفتر ثبت کل وقایع جداگانه به ترتیب تولد و با ذکر ساعت ولادت تنظیم خواهد شد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳) .

فصل چهارم – ثبت وفات

ماده ۲۲- وفات هرکس اعم از ایرانی یا خارجی و همچنین ولادت طفلی که مرده به دنیا آمده یا بلافاصله پس از ولادت بمیرد باید به مامور یا نماینده ثبت احوال اعلام شود. وفات ایرانیان در خارج از کشور به ماموران کنسولی محل اقامت یا به نزدیکترین

ماموران کنسولی ایران یا به سازمان ثبت احوال کشور اعلام می شود وفات ایرانیان و خارجیان ساکن کشور را ماموران و نمایندگان ثبت احوال و وفات ایرانیان در خارج از کشور را بر حسب محل اعلام ماموران کنسولی ایران یا ماموران و یا نمایندگان ثبت احوال ثبت می کنند . وفات باید در سند ثبت وفات و همچنین در دفتر ثبت کل وقایع در صفحات مربوط به در گذشته و پدر و مادر او و شناسنامه متوفی ثبت و امضاء و مهر گردد. وفات خارجیان پس از ثبت به شهربانی محل اعلام می شود و یک نسخه گواهی به سازمان ثبت احوال کشور فرستاده خواهد شد که به وزارت امور خارجه ارسال گردد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

تبصره – گواهی وفات به هر شخصی که درخواست کند تسلیم می گردد.

ماده ۲۳- در سند ثبت وفات باید اطلاعات زیر قید گردد :

۱- محل ، روز ، ماه و سال وفات و تاریخ ثبت.

۲- نام ونام خانوادگی و جنس و تاریخ تولد و شغل و شماره شناسنامه یا پروانه اقامت و تاریخ و محل صدور شناسنامه یا پروانه اقامت در گذشته.

۳- علت فوت در صورتی که مشخص باشد.

۴- نام ونام خانوادگی و شماره شناسنامه و محل صدور شناسنامه پدر و مادر در گذشته.

۵- نام ونام خانوادگی و شماره شناسنامه و محل صدور شناسنامه و محل اقامت و سمت اعلام کننده.

۶- نام ونام خانوادگی و شماره شناسنامه و محل صدور شناسنامه و محل اقامت و شغل گواهان.

۷- نام ونام خانوادگی و امضاء نماینده یا مامور ثبت احوال و اثر مهر.

۸- شماره و سری برگ مخصوص ثبت وفات.

۹- محل توضیحات (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۲۴- واقعه وفات باید طبق تصدیق پزشک و در صورت نبودن پزشک با حضور دو نفر گواه ثبت گردد. در مورد طفلی که مرده به دنیا آمده یا بلافاصله پس از تولد بمیرد در صورت وجود پزشک در محل تصدیق پزشک ضروری است و در صورت نبودن پزشک گواهی دو نفر کافی است. پزشکی که وقوع وفات به او اطلاع داده می شود در هر مورد مکلف به معاینه جسد و صدور تصدیق یا اظهار نظر می باشد و در صورت امکان تشخیص علت وفات باید تصدیق شود و به هر حال یک نسخه از تصدیق یا اظهار نظر خود را باید به ثبت احوال محل در مهلت مقرر ارسال نماید (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۲۵ – مهلت اعلام وفات ده روز از تاریخ وقوع یا وقوف بر آن است. روز وفات و تعطیل رسمی بعد از آخرین روز مهلت به حساب نمی آید و در صورتی که وفات در اثناء سفر رخ دهد مهلت اعلام آن از تاریخ رسیدن به مقصد احتساب خواهد شد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

تبصره – ترتیب ثبت وقایع ولادت و وفات که پس از انقضا مهلت مقرر اعلام شود در آیین نامه اجرائی این قانون تعیین خواهد شد.

ماده ۲۶- اعلام وفات و امضاء سند ثبت وفات به ترتیب به عهده یکی از اشخاص زیر است :

۱- نزدیک ترین خویشاوند متوفی که در موقع وفات حاضر بوده است.

۲- متصدی یا صاحب مکانی که وفات در آن رخ داده است یا نماینده او.

۳- هر شخصی که در موقع وفات حاضر بوده است.

۴- ماموران انتظامی یا کدخدا.

تبصره – متصدیان گورستان یا دفن مکلف به اطلاع وفات به ثبت احوال هستند (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۲۷ – در صورتی که وفات یا ولادت طی نامه رسمی از طرف ماموران انتظامی یا قضائی و یا سایر مقامات اعلام شود شماره و تاریخ اعلام نامه در سند درج و به منزله امضاء سند خواهد بود. (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۲۸ – در موارد زیر اعلام وفات به عهده مقامات زیر است :

۱- در صورتی که وفات در اثر بروز سوانح از قبیل زلزله ، سیل ، طوفان و آتش سوزی شود مقامات انتظامی یا گروههای امدادی حاضر در محل مکلفند واقعه وفات را ضمن ارسال صورت حاوی نام ونام خانوادگی و حتی المقدور شماره شناسنامه و محل صدور شناسنامه و سن متوفی اعلام نمایند.

۲- وفات نظامیانی که در زمان صلح در سربازخانه و یا ضمن مانورهای نظامی یا در زمان جنگ واقع می شود وسیله فرمانده قسمت با تعیین نام ونام خانوادگی و شماره شناسنامه ومحل صدور شناسنامه اعلام می گردد (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۲۹ – در مواردی که مشخصات متوفی معلوم نشود یا به بعضی از اطلاعاتی که باید در سند قید شود دسترسی نباشد در سند وفات به جای مشخصات عبارت (نامعلوم) نوشته می شود تکمیل مشخصات نامعلوم با هیئت حل اختلاف خواهد بود (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

ماده ۳۰- مدرک ثبت وفات فرضی غائب مفقود الاثر حکم قطعی دادگاه است مدیران دفاتر دادگاههایی که حکم قطعی وفات فرضی غائب مفقود الاثر از آن دادگاه صادر شده مکلفند یک نسخه از رای صادره را طی نامه رسمی به ثبت احوال محل ارسال دارند (اصلاحی ۱۸/۱۰/۶۳).

فصل پنجم – ازدواج و طلاق

ماده ۳۱- دارندگان دفاتر رسمی ازدواج وطلاق مکلفند وقایع ازدواج وطلاق و رجوع را که در دفاتر مربوط ثبت می کنند در شناسنامه زوجین نیز درج و امضاء و مهر نمایند وحداکثر هر پانزده روز یکبار وقایع ازدواج و طلاق و رجوعی را که در دفاتر به ثبت می رسد روی نمونه های مربوط تهیه و به ثبت احوال محل تحویل و رسید دریافت دارند. ازدواج وطلاق و رجوع ایرانیان در خارج از کشور باید به وسیله کنسولگریهای مربوط در دفاتری که از طرف ثبت احوال تهیه می شود ثبت و حداکثر هریک ماه یکبار وقایع ازدواج و طلاق رجوعی را که در دفاتر به ثبت می رسد روی نمونه های مخصوص تهیه و از طریق وزارت امور خارجه به سازمان ثبت احوال کشور فرستاده شود.

ماده ۳۲- طلاق ، رجوع و بذل مدت که در دفتر رسمی طلاق به ثبت نرسیده باشد با ارائه اقرارنامه رسمی در اسناد ثبت احوال طرفین ثبت خواهد شد. ازدواجهائیکه در دفاتر رسمی ازدواج به ثبت نرسیده باشد در صورت وجود شرایط زیر در اسناد سجلی زن و شوهر ثبت خواهد شد.

۱- ارائه اقرارنامه رسمی مبنی بر وجود رابطه زوجیت بین متقاضیان ثبت واقعه ازدواج.

۲- در موقع تنظیم اقرارنامه سن ازدواج از بیست سال تمام و سن زوجه از هیجده سال تمام کمتر نباشد.

۳- گواهی ادارات ثبت احوال محل صدور شناسنامه های زوجین به اینکه در تاریخ اعلام واقعه طرفین در قید ازدواج دیگری نمی

باشد.

تبصره – نمایندگان ثبت احوال مکلفند پس از ثبت واقعه رونوشت اقرارنامه را به دادسرای محل ارسال نمایند.

ماده ۳۳– کل وقایع ازدواج و طلاق یا وفات زوج یا زوجه و رجوع و بذل مدت و فسخ نکاح باید در دفاتر ثبت کل وقایع ثبت شود ولی در شناسنامه به شرح زیر انعکاس خواهد یافت. در المثنای شناسنامه زن یا مرد آخرین نکاح و طلاق یا بذل مدت و در صورت تعدد زوجات آن تعداد ازدواج که به قوت خود باقی است منعکس خواهد شد. ازدواج و طلاق غیر مدخوله در المثنای شناسنامه درج نخواهد شد.

ماده ۳۴– افشای اطلاعات مذکور در دفاتر ثبت کل وقایع و اسناد سجلی جز برای صاحب سند و مقامات قضائی و دولتی ذی صلاح ممنوع است.

*http://www.dadkhahi.netfirms.com/Ghavanin/Ghavaninn_Madani/gh_sabte_ahval.htm

آئین دادرسی دیوان عدالت اداری

... lawآئین دادرسی دیوان عدالت اداری در ۵۱ ماده تدوین وتنظیم گردیده است

شماره ۱۹۰۷/۷۹/۱ ۱۹/۲/۱۳۷۹جناب آقای دری نجف آبادیرئیس کل محترم دیوان عدالت اداریعطف به نامه شماره ۱۹۷۹۰/د/۴۱ – ۱۸/۱۲/۱۳۷۸ پیش نویس آئین دادرسی دیوان عدالت اداری که وسیله هیات عمومی دیوان عدالت اداری در ۵۱ ماده تدوین وتنظیم گردیده است مورد ملاحظه و مطالعه قرار گرفت ، به استناد ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری ضمن تائید وتصویب آن ، مقرر میدارد در روزنامه رسمی کشور منتشر وسپس مورد عمل قرار گیرد.ماده ۱– رسیدگی دردیوان عدالت اداری محتاج به تقدیم دادخواست که باید به زبان فارسی وباخط خواناوری برگ رسمی دادخواست به تعداد طرف شکایت به اضافه یک نسخه نوشته شود و به امضاءیااثرانگشت شاکی یا نماینده قانونی اوبرسد. امضاء یا اثرانگشت شاکی یانماینده قانونی او برسد. امضاء یا اثرانگشت شاکی یا نماینده قانونی اوبه وسیله دفتر شعب دیوان یا دفتر یکی از دادگاهها یا دفتراسناد رسمی یاشورای محلی یا یکی ازادارات دولتی یانهادهای انقلابی ودر مورد افراد مقیم خارج ازکشور به وسیله ماموربن کنسولی جمهوری اسلامی ایران گواهی شود. به دادخواست باید طبق مقررات قانونی تمبر قانونی الصاق و ابطال شود.ماده ۲– در دادخواست باید نکات زیر قید گردد:الف : نام و نام خانوادگی ونام پدر وشغل واقامتگاه شاکی بامشخصات کامل به نحوی که ابلاغ اوراق به سهولت ممکن باشد.ب : نام وزارتخانه یاموسسه یاواحد طرف شکایت ویانام ونام خانوادگی وشغل واقامتگاه مامور مربوطه .پ: موضوع شکایت وخواسته .ت: ذکر مدارک ودلائل مورد استناد.تبصره ماده۲ـ در دادخواستهای موضوع ماده ۲۵ قانون علاوه بر جهات مذکور در این ماده رعایت موارد زیر نیز ضروری است: الف) مشخص نمودن مصوبهایکه تقاضای ابطال آن شده است. ب) مشخص نمودن اینکه دلیل درخواست ابطال مغایرت با شرع یا قانون یا خروج از حدود اختیارات است. ج) مشخص نمودن ماده قانونی یا حکم شرعی که ادعای مغایرت مصوبه با آن شده است. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای مادهٔ ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامیماده ۳– هرگاه اقامتگاه شاکی دردادخواست معلوم نباشدویاموردشناسایی قرارنگیرد ویاشاکی شناخته نشود،مدیر دفتر ویاجانشین اوقرارداد دادخواست راصادر می کند. ماده ۴– شاکی باید رونوشت یا تصویر خوانای مصدق مدارک خود رابه تعداد طرف شکایت به اضافه یک نسخه پیوست دادخواست نماید. مطابقت رونوشت یاتصویر مدارک بااصل آنها بایدبه تصدیق یکی ازمراجع مذکور درذیل ماده یک برسد.چنانچه اسناد به زبان فارسی نباشد، بایدترجمه آنها به گواهی مترجم رسمی یاماموربن کنسولی جمهوری اسلامی ایران رسیده وبه تعداد طرف شکایت به اضافه یک نسخه ضمیمه شود.ماده ۵– هرگاه دادخواست توسط وکیل یانماینده قانونی یاولی یاوصی

یاقیم یامدیرعامل شرکت داده شده باشدبایدرونوشت یاتصویرسند مثبت سمت دادخواست دهنده نیز ضمیمه گردد.تبصره – دادخواست وضمائم آن وهمچنین اوراق مربوط به رفع نقص و تکمیل دادخواست باید به وسیله پست سفارشی به نشانی دبیرخانه دیوان ارسال و یا توسط شاکی درقبال اخذ رسید به دبیر خانه دیوان تسلیم گردد.ماده ۶- طرفین می توانند برای طرح شکایت دردیوان ویادفاع ازشکایتی علیه آنان به دیوان تسلیم شده شخصا "اقدام ویایک وکیل ازطرف خود تعیین ومعرفی نمایند.تبصره – واحدهای مذکوردربندالف ماده (۱۱)قانون دیوان عدالت اداری می توانندجهت پاسخگویی یااداءتوضیح درخصوص شکایاتی که علیه آنان دردیوان طرح می شود نماینده معرفی نمایند.ماده ۷- شرایط وکالت دردیوان به شرح زیراست :الف : وکیل بایستی ازبین وکلای رسمی دادگستری ویادارای وکالتنامه رسمی باشد.ب – چنانچه وکیل ازوکلای رسمی دادگستری باشد،امضاءیااثرانگشت موکل درذیل وکالتنامه باید به گواهی یکی ازمراجع مندرج در ذیل ماده یک برسد.پ – چنانچه وکالتنامه درخارج ازکشور تنظیم شده باشد،امضاء یااثر انگشت موکل باید به گواهی مامورین کنسولی برسد.ت- تصریح به وکالت دردیوان یامراجع قضایی دروکالتنامه .ماده ۸- درامور زیر اختیارات وکیل باید دروکالتنامه تصریح شود:الف : وکالت درطرح شکایت دردیوان عدالت اداری یا پیگیری آن .ب- وکالت دراسترداد شکایت یاانصراف ازشکایت .پ – وکالت برای درخواست تجدیدنظر ازرای دیوان درمواردی که قابل تجدیدنظراست .ماده ۹-دادخواست وارده دردفتر ثبت دادخواست کل دیوان ونیزدردفتر ویژه ای (رپرتوارکل)براساس حرف اول نام خانوادگی شاکیان ثبت می گردد وسپس ازطرف رییس کل یامعاون دیوان که به اوتفویض اختیار شده به یکی ازشعب دیوان ارجاع می شود.تبصره :دبیرخانه مکلف است قبل ازآنکه پرونده جهت ارجاع به نظررییس کل دیوان برسدبامراجعه به دفتررپرتوار کل چنانچه سابقه ای حاکی ازطرح قبلی شکایت ازطرف شاکی و یاازمشتکی عنه وجود داشته باشد مشخصات آن رادرذیل دادخواست ذکرنماید.ماده ۱۰- پس ازوصول وثبت دادخواست درصورت ملاحظه عدم رعایت هریک ازمواردمقرر دراین آیین نامه مدیر دفترمکلف است ظرف دوروزموارد نقص راکتبا "به شاکی اطلاع دهد،درصورتی که شاکی ظرف پنج روز از تاریخ ابلاغ اخطاریه بارعایت مسافت قانونی نسبت به رفع نقص اقدام نکند ازطرف مدیر دفتر قرار رددادخواست صادر وبه شاکی ابلاغ می شود وشاکی می تواند تجدیددادخواست نماید.تبصره ماده۱۰ـ در دادخواستهای موضوع ماده ۲۵ قانون اخطار رفع نقص توسط مدیر دفتر هیئت عمومی انجام می‌شود و در صورت صدور قرار رد در این مورد قرار مزبور ظرف ده روز پس از ابلاغ قابل اعتراض نزد رئیس کل دیوان یا معاون وی می‌باشد. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای مادهٔ ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامیماده ۱۱- درصورت تکمیل دادخواست مدیرشعبه مکلف است ظرف دوروزیک نسخه ازدادخواست وضمائم آن رابرای ابلاغ به طرف شکایت ارسال دارد تابارعایت مسافت برطبق آیین دارسی مدنی ظرف ده روز پاسخ خودرا اعلام نماید.طرف شکایت باید به پاسخ کتبی خودتصویریارونوشت مصدق کلیه مدارک مورداستنادرانیز ضمیمه کند.باانقضای مدت مزبورمدیر دفترباید پرونده رابه ضمیمه گزارش خود مبنی برکامل بودن داخواست وضمائم و نتیجه ابلاغ به طرف شکایت و وصول یاعدم وصول پاسخ طرف شکایت به نوبت بهنظر رییس شعبه دیوان برساند.تبصره – رییس شعبه دیوان می تواند درمواردی که ضروری تشخیص دهد به پرونده خارج ازنوبت رسیدگی نماید.ماده ۱۲- درمواردی که دراجرای تبصره یک ماده یک اصلاحی قانون مشاور تعیین می شود،قبل ازاتخاذ تصمیم شعبه مشاور مکلف است پرونده را دقیقا"مطالعه ونظر کتبی خود رابه شعبه مستدلا"اعلام نماید.ماده ۱۳- هرگاه شاکی ضمن طرح شکایت مدعی گردد که اجرای تصمیمات ویا اقدامات مراجع مصرح درماده ۱۱قانون دیوان عدالت اداری موجب ورود خساراتی خواهد شد که جبران آن درآتیه متعسر است می تواند دستورموقت مبنی برتوقف عملیات واقدامات راتاتعیین تکلیف قطعی بنماید.تبصره ۱- تقاضای صدوردستورموقت باید ضمن طرح دعوی اصلی دردادخواست جداگانه پس ازتقدیم دادخواست نسبت به اصل ادعادرصورتی مسموع است که موجب آن بعدا"حادث شده باشد.تبصره ۲- درصورت تقاضای

دستورموقت مدیردفترشعبه مربوطه مکلف است بلافاصله پرونده رابه ضمیمه گزارش لازم به نظر رئیس شعبه برساند.ماده ۱۴- مرجع رسیدگی به تقاضای دستور موقت شعبه ای است که به اصل دعوی رسیدگی می کند ودرصورت اتخاذتصمیم به رددرخواست ،موضوع قابل طرح ورسیدگی مجدد نخواهد بودمگرآنکه امرحادثی ضرورت رسیدگی مجدد را ایجاب نماید.قبول یارددستورموقت قابل تجدیدنظر نیست .ماده ۱۵- درصورتی که ازناحیه شاکی دلائل ومدارک لازم درجهت احراز ضرورت امرارایه شده باشدوموضوع عملیات خاتمه نیافته باشد،شعبه پس ازبررسی تقاضاودلائل ومدارک مربوطه دستور موقت صادرمی نماید.تبصره ماده۱۵ـ استنکاف از اجرای دستور موقت از سوی شعبه صادرکننده به رئیس دیوان گزارش داده میشود و رئیس دیوان پس از احراز تخلف بر طبق ماده ۲۱ اقدام خواهدنمود.ماده ۱۶- دستورموقت تاثیری دراصل دعوی نداردودرصورت ردشکایت یا صدور قرار اسقاط یا ابطال یارددادخواست اصلی یاقرار عدم صلاحیت وقطعیت آن بلااثر می گردد.ماده ۱۷- شعبه دیوان موظف است درصورت صدوردستورموقت ،نسبت به اصل دعوی خارج ازنوبت رسیدگی ورای مقتضی صادر نماید.ماده ۱۸- تصمیم شعبه بدوی دیوان مبنی برقبول دستور موقت یاردآن به صورت دادنامه می شود،مدیر دفترمکلف است آنرابرای ابلاغ واجرا به مرجع طرف شکایت ارسال نماید.ماده ۱۹- دراجرای تبصره های ۱و۳الحاقی به ماده ۱۸قانون دیوان عدالت اداری منحصرا"به اعتراضاتی رسیدگی می شود که پس ازتاریخ اجرای این قانون وظرف مهلت دوماه ازتاریخ ابلاغ رای معترض عنه واصل شده باشد.آراءقطعیت یافته دیوان که ازتاریخ لازم الاجراءشدن این قانون بیش ازدوماه ازتاریخ ابلاغ آن گذشته باشدازشمول تبصره ۱خارج است . ماده ۲۰- درمواردزیر قراردشکایت صادرمی شود.الف :درصورتی که شاکی برای طرح شکایت اهلیت قانونی نداشته ویاسمت اودرطرح شکایت مجرز نباشد.ب:وقتی شکایت متوجه مشتکی عنه نباشد .پ :هرگاه کسی به عنوان نمایندگی طرح شکایت کرده ازقبیل وکالت یا ولایت یاقیمومت وسمت اومحرز نباشد.ت :وقتی که شکایت طرح شده بین همان اشخاص یااشخاصی که طرفین شکایت قائم مقام آنهاهستند رسیدگی ونسبت به آن حکم قطعی صادرشده باشد.تبصره ماده۲۰ ـ در صورتیکه در دادخواستهای موضوع ماده ۲۵ قانون بدلیل الغاء یا اصلاح مصوبه موردشکایت از سوی مقام یا مرجع صادرکننده یا صدور رأی قبلی از سوی هیئت عمومی در مورد آن یا استرداد دادخواست و امثال آن موضوع رسیدگی منتفی باشد، مدیر دفتر موضوع را به رئیس یا معاون دیوان منعکس می‌کند و با احراز موارد فوق از سوی رئیس یا معاون دیوان قرار رد دادخواست صادر خواهدشد. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای مادهٔ ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامیماده ۲۱- درمواردی که دیوان تشخیص دهدکه رسیدگی به شکایات درصلاحیت دیوان نیست باصدور قرارعدم صلاحیت و قطعیت آن پرونده رابه مرجع صالح ارسال می دارد.ماده ۲۲- مواردردادرسی درديوان همان است که درآیین دادرسی مدنی مقرراست وحسب موردپرونده جهت تعیین تکلیف به نظر رئیس کل دیوان می رسد.ماده ۲۳- شعبه دیوان می تواند درصورتی که مقتضی بداندهریک ازطرفین شکایت رابرای رسیدگی واخذ توضیح دعوت نمایدوهمچنین شعبه دیوان درصورت لزوم میتواندپرونده ها وسوابق واسنادی راکه در واحدهای دولتی وموسسات وابسته وشهرداریهاست مطالبه کرده وملاحظه ومطالعه نماید.واحدی که پرونده یاسندنزداوست مکلف است درمدت مقررپرونده یاسوابق یاسندمورد مطالبه راارسال نماید،مگراینکه ارسال یاابراز پرونده یاسند منافی بامصالح سیاسی کشور یاانتظامات عمومی باشد که دراین صورت باید پاسخ لازم یاتوضیح کافی به شعبه دیوان بدهد وچنانچه شعبه دیوان بالحاظ توضیح مزبور ارسال ویاابراز سند یا پرونده رالازم دانست اسناد یاپرونده مورد مطالبه راارائه نماید والاکسی که مسئولیت عدم ارسال یاابراز سند یا پرونده متوجه اوست به حکم شعبه دیوان به انفصال موقت ازخدمات دولتی ونهادهای انقلابی تا یکسال محکوم می شود.همین مجازات مقرراست برای موردی که شعبه دیوان احتیاج به اخذتوضیح ازنماینده واحدهای مذکوردربندالف ماده ۱۱ قانون دیوان داردومسئول مربوط ازتعیین نماینده خودداری کند یا نماینده تعیین شده ازحضور در دیوان واداءتوضیحات مورد نیاز استنکاف نماید.ماده ۲۴- درمواردی که

عزل یا استعفای وکیل یا فوت یاممنوعیت او ازوکالت به دیوان اعلام شود،رسیدگی دیوان به تاخیر نخواهدافتاد واگر توضیحی لازم باشدموکل می تواند شخصا "برای اداءتوضیح حاضر شودویاوکیل دیگری معرفی نماید.ماده ۲۵- دیوان می تواندهرگونه تحقیقی راکه برای رسیدگی به شکایت وصدور حکم ضروری است به عمل آورده ویاآن راازهریک ازمراجع قضایی یاواحدهای ذیربط تقاضا نماید ومراجع مزبور مکلف به انجام آن در مهلت مقررمی باشند.ماده ۲۶- موضوع شکایت وخواسته بایدمنجز وبدون ابهام باشدودرصورت وجود ابهام شاکی مکلف است ظرف پنج روزازتاریخ اخطاریه دیوان با رعایت مسافت قانونی نسبت به رفع ابهام اقدام نمایدوالا دادخواست درقسمتی که مبهم است ویامنجز نیست ازطرف دیوان ردمیشودوسپس شاکی می تواند پس ازرفع ابهام تجدید دادخواست نماید.ماده ۲۷- شکایت متعدد راکه منشاومبنای آنها مختلف است نمی توان به موجب یک دادخواست اقامه کرد مگرآنکه دیوان بتواندبه تمام آنها ضمن یک دادرسی رسیدگی نمایدوهمچنین اشخاص متعددنمی توانندشکایت خود راکه موضوع ومنشاومبنای مختلف داردبه موجب یک دادخواست اقامه نمایند.درصورت عدم رعایت این ماده دادخواست ازطرف دیوان ردمی شود.ماده ۲۸- کلیه شکایات مطروحه درشعبه دیوان که موضوعا "واحدیامرتبط باشدبه دستوررئیس کل دیوان جهت رسیدگی به شعبه ای که ازلحاظ تاریخ ارجاع مقدم است ارجاع می شود.ماده ۲۹- درصورتی که شاکی یامشتکی عنه فوت یامحجورشود دادرسی تا تعیین ومعرفی قایم مقام قانونی اومتوقف می شود،مگر پرونده معد برای صدور رای باشد.ماده ۳۰- شاکی می تواند دادخواست خودرادرمرحله بدوی قبل ازوصول پاسخ طرف شکایت یا انقضای مهلت آن مستردداردکه دراین صورت قرار ابطال دادخواست صادرمی شودوشاکی می تواند یک مرتبه دیگردادخواست خود راتجدیدنمیاد.ماده ۳۱- شاکی می تواند قبل ازاعلام پایان رسیدگی دیوان درمرحله بدوی وتجدیدنظرازشکایت خود به طورکلی صرفنظرنمایدکه دراین صورت قرار اقساط شکایت صادر می شودودیگر شکایت قابل تجدید نیست .ماده ۳۲- هرگاه رسیدگی دیوان منوط به ثبوت امری درمرجع صلاحیتدار دیگری است رسیدگی دیوان تا اعلام نتیجه قطعی رسیدگی ازطرف مرجع مزبورمتوقف ومراتب به طرفین ابلاغ می شود.ذینفع باید ظرف یکماه از تاریخ ابلاغ اخطاریه دیوان به مرجع صلاحیتدارمراجعه وگواهی دفتر مرجع مزبور رامبنی برطرح موضوع به دیوان تسلیم نمایدوالا درمورد شاکی قرار ابطال دادخواست صادر ودرمورد مشتکی عنه ادعای وی در آن قسمت بلااثرتلقی خواهد شد.ماده ۳۳- درصورت حدوث اختلاف درصلاحیت دیوان اداری ومحاکم دادگستری ، حل اختلاف بادیوان عالی کشور است .ماده ۳۴-رئیس یادادرس علی البدل شعبه بدوی دیوان باید پس ازانجام رسیدگی وتکمیل تحقیقات وانجام مشاوره وملاحظه نظرمشاور درمواردی که مشاور تعیین شده است ،ختم دادرسی رااعلام وظرف یک هفته به صدور حکم مبادرت نماید.ماده ۳۵- رای دیوان دردفتر مخصوص ثبت ورونوشت آن ظرف سه روز به تعدادطرف شکایت به اضافه دونسخه تهیه وارسال می شود.ماده ۳۶- دادنامه باید حاوی نکات زیر باشد:الف :تاریخ وشماره دادنامه وشماره پرونده .ب:مرجع صادرکننده رای .پ:نام ونام خانوادگی ومحل اقامت طرفین شکایت ونماینده قانونی آنها.ت:خواسته .ث :نام رئیس یاعلی البدل ومشاور درمواردی که مشاورتعیین شده باشد وتصریح به انجام مشاوره .ج:شرح شکایت ودفاع طرف وخلاصه اقدامات انجام شده .چ:رای دیوان .ح:امضاءرئیس شعبه ومهر شعبه .تبصره -دادن رونوشت ازاوراق پرونده منوط به اجازه رییس شعبه می باشد.ماده ۳۷- مدیردفترشعبه مربوطه باید ظرف سه روز پس ازآنکه دادنامه به امضاءرسید،نسبت بهابلاغ آن وتسلیم یک نسخه رونوشت گواهی شده آن به طرفین اقدام نماید.ابلاغ اوراق واحکام وتصمیمات دیوان به وسیله مامورین ابلاغ واجراء دادگستری باضوابط آیین دادرسی مدنی می باشد.ماده ۳۸- هرگاه درمفاد رای دیوان ابهام واجمالی باشدیادر تحریر آنهااشتباه یاسهو قلم پیش آمده باشد دیوان می تواندراسا "یابه درخواست ذینفع ازرای رفع اجمال وابهام کرده یاآنراتصحیح نماید. تصمیم دیوان دراین موردبه طرفین ابلاغ می شودواعطای رونوشت دادنامه بدون انضمام تصمیم اصلاحی دیوان ممنوع است .ماده ۳۹- آراءشعب بدوی دیوان به درخواست یکی ازطرفین ویاقائم مقام یاوکیل ویا نماینده قانونی آنان قابل تجدید نظر میباشد.مهلت و مرجع تجدیدنظر درپایان رای

قید میگردد.ماده ۴۰- مهلت درخواست تجدیدنظر برای اشخاص مقیم ایران بیست روز وبرای اشخاص خارج ازکشوردوماه ازتاریخ ابلاغ رای است .چنانچه دادخواست تجدیدنظر خارج ازمهلت قانونی داده شود،شعب تجدیدنظرقراررد آنرا صادرمی کند.ماده ۴۱- دادخواست تجدیدنظر باید به زبان فارسی وباخط خواناروی اوراق چاپی مخصوص نوشته ومعادل بیست هزار ریال تمبر قانونی به آن الصاق وابطال شودوحاوی نکات زیر باشد:الف :مشخصات طرفین شکایت واقامتگاه آنان .ب:مشخصات رای مورد تقاضای تجدیدنظر وتاریخ ابلاغ آن .پ:ذکر کلیه اعتراضات نسبت به رای شعبه بدوی .ت:تصویر یا رونوشت مصدق مدارک مورد استنادورای مورداعتراض .ماده ۴۲- دادخواست تجدیدنظر به دبیرخانه دیوان داده می شود.دفاتر شعب بدوی وتجدیدنظرنیزدرصورت وصول دادخواست تجدید نظرآن راثبت وباید به دبیرخانه ارسال دارند.دبیرخانه مکلف است ظرف دوروزاز تاریخ ثبت به نظررئیس کل دیوان برساندتابه یکی ازشعب تجدیدنظر ارجاع شود.ملاک احتساب درمهلت ،تاریخ اولین ثبت درمراجع مزبوریا تحویل به پست (پست سفارشی)می باشد.ماده ۴۳- اگر مشخصات تجدیدنظرخواه دردادخواست معین نشده باشدیا محل اقامت او معلوم نباشد دادخواست بلااثر می ماند وپس ازانقضای مدت تجدیدنظر خواهی توسط مدیر دفتر ردخواهدشدمگر اینکه قبل از انقضای مهلت مقرردادخواست خود را تکمیل یا تجدید نماید.ماده ۴۴- هرگاه دادخواست تجدیدنظر ازجهت نکات و شرایط مقرردراین آیین نامه ناقص ویافاقد سندمثبت دادخواست دهنده باشد مدیردفتر شعبه تجدیدنظر ظرف دوروز ازتاریخ ثبت دادخواست مواردنقص راکتبا "به متقاضی تجدیدنظراطلاع می دهد تا ظرف ۵ روز ازتاریخ ابلاغ اخطار رفع نقص بارعایت مسافت برطبق آیین دادرسی مدنی نسبت به رفع نقایص اقدام کند.درصورت عدم رفع نقص درمهلت قانونی دادخواست ازطرف مدیر دفتر شعبه تجدیدنظرردخواهدشد.ماده ۴۵- درصورت تکمیل پرونده مدیر دفتر مکلف است پرونده تجدید نظر را به ضمیمه پرونده بدوی به نوبت به نظرشعبه برساند.چنانچه شعبه برای اتخاذ تصمیم انجام تحقیقات یا اخذ توضیحاتی ازطرفین ياملاحظه اسناد و مدارکی رالازم بداند طبق مقررات اقدام می کند.ماده ۴۶- شعبه تجدیدنظر مرکب ازیک رئیس ودومستشاراست که باحضور دونفر رسمیت می یابدو رائی که به اتفاق صادرمی شودقطعی است . در صورت عدم حصول اتفاق آراء، مستشار دیگری به انتخاب رئیس کل دیوان دررسیدگی وصدور رای شرکت می کند ورای اکثریت قطعی است .ماده ۴۷- شعبه تجدیدنظر پس ازرسیدگی وتکمیل تحقیقات بااعلام ختم رسیدگی ظرف یک هفته رای بدوی را درصورتی که مطابق قانون تشخیص دهدتایید والا- بافسخ آن رای مقتضی صادرمی نماید.ماده ۴۸- رای شعبه تجدید نظرظرف یک هفته ازتاریخ صدوربایدپاکنویس شود ودادنامه بایدحاوی نکات زیر باشد:الف : شماره وتاریخ دادنامه وکلاسه تجدیدنظر.ب: مشخصات شعبه تجدیدنظر:پ: مشخصات کامل طرفین .ت: موضوع اعتراض .ث : گردش کارحاوی مفاد دادخواست بدوی و مدافعات طرف شکایت وخلاصه رای بدوی وموارد اعتراض وپاسخ آن .ج: متن رای تجدیدنظر.دادنامه پس ازامضاءاعضاءصادرکننده رای قطعی ومهرشعبه تجدیدنظر به طرفین ابلاغ می شود.ماده ۴۹- واحدها ومراجع دولتی مذکور درماده ۱۱قانون دیوان عدالت اداری مکلفند احکام دیوان رادرآن قسمت که مربوط به واحدهای مذکور است بلافاصله پس از ابلاغ دادنامه به مورد اجراء گذارند. درصورت استنکاف مرتکب با حکم رئیس کل دیوان به انفصال از خدمت دولتی و قانونی به مدت یک تاپنج سال محکوم می شوند.تبصره۱ ماده۴۹ـ شعب دیوان پس از قطعیت حکم آنرا به طرفین ابلاغ می‌نمایند و در صورتیکه محکوم له استنکاف محکوم علیه را به شعبه گزارش نماید و یا محکوم علیه معاذیری را در خصوص اجرای حکم مطرح کند که با صدور حکم اصلاحی و رفع ابهام از سوی شعبه مشکل حل نشود موضوع به رئیس یا معاون دیوان اعلام می‌کند.تبصره۲ ماده۴۹ـ اجرای حکم توسط رئیس یا معاون دیوان بر حسب مورد می‌تواند به یکی از طریق زیر انجام شود: ۱ـ احضار و ابلاغ مجدد حکم و اخذ تعهد بر اجرای آن. ۲ـ دعوت از طرفین دعوی و اقدام به حل مشکل اجرائی از طریق ایجاد تصالح بین طرفین به نحو مقتضی یا اخذ تعهد از محکوم علیه نسبت به جلب رضایت محکوم له در مدت معین. تبصره۳ ماده۴۹ـ در صورت اجراء نشدن حکم از طریق تبصره۲ فرد مستنکف احضار و حکم

صادره و مفاد ماده ۲۱ کتباً به‌وی تفهیم می‌شود و در صورت عدم تمکین وی نسبت به اجرای دادنامه رئیس دیوان مکلف است ظرف یکماه بر اساس ماده ۲۱ قانون دیوان حکم به انفصال وی صادر نماید این حکم قطعی است و پس از صدور کتباً به فرد مستنکف و مقام بالاتر وی ابلاغ می‌شود. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای مادهٔ ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامیماده ۵۰ - درمورد تخلفات موضوع ماده ۲۳ این آیین نامه شعبه دیوان پس ازرسیدگی حکم مقتضی صادر می نماید.حکم شعبه دیوان درموردانفصال پس ازابلاغ به واحد مربوط باید بلافاصله به مورد اجراءگذاشته شود.ماده ۵۱- این آیین نامه که در۵۱ ماده و ۷ تبصره دراجرای ماده ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری توسط هیات عمومی دیوان عدالت اداری تنظیم وپیشنهاد شده وبه تصویب رئیس قوه قضائیه رسیده است جایگزین آیین دادرسی دیوان مصوب ۱۳۶۲ واصلاحات والحاقات مربوط به آن می شود و از تاریخ اجرای این آیین نامه مقررات مذکور ملغی است.ماده۵۲ ـ در موارد اعلام اشتباه بیّن در مورد آراء قطعی شعب دیوان عدالت اداری از سوی رئیس قوه قضائیه، پرونده به هیأت عمومی ارسال می‌شود و هیأت عمومی موضوع را خارج از نوبت در دستور قرار داده و پس از بررسی در صورتیکه اعلام اشتباه را وارد تشخیص دهد دادنامه را نقض و پرونده جهت رسیدگی به شعبه همعرض دیوان ارجاع می‌شود. ماده۵۳ ـ آراء هیأت عمومی برای شعب دیوان و کلیه مراجع قضائی و اداری ذیربط لازم‌الاتباع است و جز بموجب قانون یا رأی دیگر هیأت عمومی قابل تغییر نیست و در صورتیکه رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان یا بیست نفر از قضات دیوان یکی از آراء و هیأت عمومی را مغایر با قانون تشخیص دهند می‌توانند درخواست طرح مجدد مسئله را در هیأت عمومی مطرح کنند در اینصورت هیأت عمومی موضوع را خارج از نوبت در دستور قرار داده و پس از بررسی دلائل ابراز شده در جهت رد تقاضا و رأی بر ابقاء دادنامه مورد اعتراض یا وارد دانستن ایراد و نقض کامل دادنامه یا صدور دادنامه اصلاحی یا تکمیلی تصمیم مقتضی اتخاذ خواهند نمود. ملاک در اتخاذ تصمیم رأی اکثریت است. الحاقی بموجب مصوبه « مواد و تبصره‌های الحاقی به آئین دادرسی دیوان عدالت اداری» در اجرای مادهٔ ۲۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۹/۱۱/۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی*سند: ahi.net/law/Ghavanin/Ghavaninn_Madani/Gha_aeen_dadrasi_%۲۰Divane_edalat_edari.htm

قانون دیوان عدالت اداری

... lawدیوان عدالت اداری زیرنظر رئیس قوه قضائیه تشکیل می‌شود

فصل اول ـ تشکیلات ماده۱ ـ در اجراء اصل یکصد و هفتاد و سوم (۱۷۳) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به منظور رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین و ادارات و آئین‌نامه‌های دولتی خلاف قانون یا شرع یا خارج از حدود اختیارات مقام تصویب‌کننده، دیوان عدالت اداری زیرنظر رئیس قوه قضائیه تشکیل می‌شود. ماده۲ـ دیوان عدالت اداری که در این قانون « دیوان» نامیده می‌شود، در تهران مستقر می‌باشد. تعیین تعداد شعب دیوان، به پیشنهاد رئیس دیوان و تصویب رئیس قوه قضائیه است. ماده۳ـ قضات دیوان باید دارای پانزده سال سابقه کار قضائی باشند. در مورد قضات دارای مدرک کارشناسی ارشد یا دکترا در یکی از گرایشهای رشته حقوق یا مدارک حوزوی معادل، داشتن ده سال سابقه کار قضائی کافی است. تبصره ـ قضات شاغل در دیوان و قضاتی که حداقل پنج سال سابقه کار قضائی در دیوان دارند، از شمول این ماده مستثنی هستند. ماده۴ـ رئیس دیوان که با حکم رئیس قوه قضائیه منصوب می‌شود، رئیس شعبه اول دیوان نیز می‌باشد و به تعداد مورد نیاز معاون و مشاور خواهد داشت. قضات دیوان به‌پیشنهاد رئیس دیوان و یا حکم رئیس قوه قضائیه منصوب می‌شوند. ماده۵ ـ تشکیلات قضائی و اداری دیوان توسط رئیس دیوان پیشنهاد و به تصویب رئیس قوه قضائیه می‌رسد. ماده۶ ـ بودجه دیوان در ردیف مستقل ذیل ردیف بودجه قوه قضائیه منظور خواهد شد. ماده۷ـ هر شعبه دیوان دارای یک رئیس و دو مستشار خواهد بود. ملک در صدور رأی، نظر کثریت

است. آراء صادره توسط شعب دیوان قطعی است. ماده۸ ـ در صورت مرخصـی یا عدم حضور رئیس شعبه به مدت بیش از دو هفته متوالی، یکی از دادرسـان علی‌البـدل بـا ابلاـغ رئیس دیوان جایگزین وی می‌شود. همچنین هرگاه رئیس شـعبه اول در رأی شـرکت نداشـته باشـد، با ابلاغ وی یکی از دادرسان علی‌البـدل در رسیدگی و صدور رأی مشارکت می‌نماید. ماده۹ـ تعدادی کارشناس از رشـته‌های موردنیـاز دیوان که حـداقل دارای ده سـال سابقه کار اداری و مـدرک کارشناسـی یا بالاتر باشـند، به عنوان مشاور دیوان تعیین می‌شوند. در صورت نیاز به مشاوره و کارشناسی، به درخواست شـعبه، پرونده به مشاور یا مشاوران ارجاع می‌شود. شعبه پس از ملاحظه نظر مزبور مبادرت به صدور رأی می‌نماید. تبصـره۱ـ مشاوران موضوع این ماده لازم است علاوه بر شـرط علمی و سابقه کار مندرج در این ماده، دارای شرایط مذکور در بندهای (۱) تا (۴) ماده واحده قانون شرایط انتخاب قضات مصوب ۱۴/۲/۱۳۶۱ نیز باشند. تبصره۲ـ مشـاوران مزبور پس از احراز صـلاحیت بـا حکم رئیس قوه قضائیه به‌صورت اسـتخدام رسـمی یا قراردادی منصوب می‌شونـد و حقوق و مزایای آنان برابر با حقوق و مزایای دادرسان علی‌البدل دیوان خواهد بود. ماده۱۰ـ به منظور تجدیدنظر در آراء شعب دیوان در مواردی که در مواد بعدی این قانون مشـخص شده است، شعب تشخیص دیوان از یک رئیس یا دادرس علی‌البدل و چهار مسـتشار تشـکیل می‌شود و ملاک در صدور رأی، نظر موافق حداقل سه عضو است. شـعب تشخیص علاوه بر صلاحیت مذکور در این ماده، صـلاحیت رسیدگی به سایر پرونـده‌ها را نیز دارنـد. ماده۱۱ـ هیـأت عمومی دیوان به منظور ایفـاء وظـایف و اختیارات مندرج در این قانون، با شـرکت حداقل دو سوم قضات دیوان به ریاست رئیس دیوان و یا معاون قضائی وی تشکیل می‌شود و ملاک در صـدور رأی، نظر کثریت اعضای حاضـر می‌باشد. تبصـره ـ مشاوران موضوع ماده (۹) این قانون می‌تواننـد با دعوت رئیس دیوان بـدون حـق رأی، در جلسـات هیـأت عمومی شـرکت کرده و در صورت لزوم نظرات کارشناسـی خود را مطرح نماینـد. مـاده۱۲ـ به منظور اجراء احکام صادره از شـعب دیوان، واحد اجراء احکام زیرنظر رئیس دیوان یا یکی از معاونان وی تشکیل می‌شود و تعدادی دادرس علی‌البـدل اقـدام به‌اجراء احکـام صـادره می‌نماینـد. فصـل دوم ـ صـلاحیت و اختیـارات دیوان مـاده۱۳ـ صـلاحیت و حـدود اختیارات دیوان به قرار زیر است: ۱ـ رسـیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از: الف ـ تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی اعم از وزارتخانه‌ها و سازمانها و مؤسـسات و شرکتهای دولتی و شهرداریها و تشکیلات و نهادهای انقلابی و مؤسـسات وابسته به آنها. ب ـ تصـمیمات و اقـدامات مأموران واحـدهای مـذکور در بنـد (الف) در امور راجع به وظایف آنها. ۲ـ رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی دادگاههای اداری، هیأتهای بازرسی و کمیسیونهایی مانند کمیسیونهای مالیـاتی، شورای کارگـاه، هیأت حل اختلاف کارگر و کارفرما، کمیسـیون موضوع ماده (۱۰۰) قانون شـهرداریها، کمیسیون موضوع ماده (۵۶) قـانون حفاظت و بهره‌برداری از جنگلها و منابع طبیعی و اصـلاحات بعـدی آن منحصـراً از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها. ۳ـ رسـیدگی به شـکایات قضات و مشمولین قانون استخدام کشوری و سایر مستخدمان واحدها و مؤسسات مذکور در بند (۱) و مسـتخدمان مؤسساتی که شمول این قانون نسبت به آنها محتاج ذکر نام است اعم از لشکری و کشوری از حیث تضییع حقوق استخدامی. تبصره۱ـ تعیین میزان خسارات وارده از ناحیه مؤسـسات و اشـخاص مذکور در بندهای (۱) و (۲) این ماده پس از تصـدیق دیوان به عهـده دادگاه عمومی است. تبصـره۲ـ تصـمیمات و آراء دادگاههـا و سـایر مراجع قضـائی دادگستری و نظـامی و دادگاههـای انتظامی قضات دادگستری و نیروهای مسلح قابل شـکایت در دیوان عـدالت اداری نمی‌باشـد. ماده۱۴ـ در صـورتی که تصـمیمات و اقدامات موضوع شـکایت، موجب تضییع حقوق اشخاص شده باشد، شعبه رسیدگی‌کننده، حکم مقتضی مبنی بر نقض رأی یا لغو اثر از تصـمیم و اقدام مورد شـکایت یا الزام طرف شـکایت به اعاده حقوق تضـییع شده، صادر می‌نماید. تبصـره ـ پس از صـدور حکم براسـاس مـاده فوق، مراجع طرف شـکایت علاـوه بر اجراء حکم، مکلف به رعایت مفاد آن در تصـمیمات و اقـدامات بعـدی خود می‌باشـند. ماده۱۵ـ در صـورتی کـه شـکی ضـمن طرح شـکایت خـود یـا پس از آن مـدعی شـود کـه اجراء اقـدامات یا تصـمیمات یا آراء قطعی یا خودداری از انجام وظیفه توسط اشـخاص و مراجع مـذکور در ماده (۱۳)، سبب ورود خسارتی می‌گردد

که جبران آن غیرممکن یا متعسر است، شعبه رسیدگی کننده در صورت احراز ضرورت و فوریت موضوع، برحسب مورد دستور موقت مبنی بر توقف اجراء اقدامات، تصمیمات و آراء مزبور یا انجام وظیفه، صادر می‌نماید. تبصره ـ دستور موقت تأثیری در اصل شکایت ندارد و در صورت رد شکایت یا صدور قرار اسقاط یا ابطال یا رد دادخواست اصلی، ملغی‌الاثر می گردد. ماده۱۶ـ در صورتی که حداقل یکی از دو قاضی یا دو قاضی از سه قاضی صادرکننده رأی، متوجه اشتباه شکلی یا ماهوی در رسیدگی خود شوند، ضمن اعلام‌نظرمستند و مستدل مکتوب، پرونده را جهت ارجاع به شعبه تشخیص به دفتر رئیس دیوان ارسال می‌نمایند. تبصره ـ صدور حکم اصلاحی در مورد سهوالقلم یا اشتباه محاسبه و یا رفع ابهام که توسط شعبه صادرکننده رأی انجام می‌شود، مشمول این ماده نمی‌باشد. ماده۱۷ـ در صورتی که یکی از طرفین دعوی بعد از صدور رأی، مدارک جدیدی تحصیل نماید که مؤثر در رأی باشد، می‌تواند با ارائه مدارک جدید از شعبه صادرکننده رأی، تقاضای اعاده دادرسی نماید. شعبه خارج از نوبت به موضوع رسیدگی می‌کند. تبصره ـ در صورتی که شعبه تقاضای مزبور را موجه تشخیص دهد، دستور توقف اجراء رأی را صادر می‌نماید. ماده۱۸ـ در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان، آراء دیوان را واجد اشتباه بیّن شرعی یا قانونی تشخیص دهد، موضوع جهت بررسی به شعبه تشخیص ارجاع می‌شود. شعبه مزبور در صورت وارد دانستن اشکال، اقدام به نقض رأی و صدور رأی مقتضی می‌نماید. تبصره ـ آرائی که به موجب این ماده صادر شده بجز مواردی که خلاف بین شرع است، قابل رسیدگی مجدد نمی‌باشد.آئیننامه اجرائی این ماده ماده۱۹ـ حدود صلاحیت و اختیارات هیأت عمومی دیوان به شرح زیر است: ۱ـ رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از: آئین‌نامه‌ها و سایر نظامات و مقررات دولتی و شهرداریها از حیث مخالفت مدلول آنها با قانون و احقاق حقوق اشخاص در مواردی که تصمیمات یا اقدامات یا مقررات مذکور به علت برخلاف قانون بودن آن و یا عدم صلاحیت مرجع مربوط یا تجاوز یا سوء استفاده از اختیارات یا تخلف در اجراء قوانین و مقررات یا خودداری از انجام وظایفی که موجب تضییع حقوق اشخاص می‌شود. ۲ـ صدور رأی وحدت رویه در مورد آراء متناقض صادره از شعب دیوان. ۳ـ صدور رأی وحدت رویه در صورتی که نسبت به موضوع واحد، آراء مشابه متعدد صادر شده باشد. تبصره ـ رسیدگی به تصمیمات قضائی قوه قضائیه و مصوبات و تصمیمات شورای نگهبان قانون اساسی، مجمع تشخیص مصلحت نظام، مجلس خبرگان، شورای عالی امنیت ملی و شورای عالی انقلاب فرهنگی از شمول این ماده خارج است. ماده۲۰ـ اثر ابطال مصوبات از زمان صدور رأی هیأت عمومی است مگر در مورد مصوبات خلاف شرع یا در مواردی که به منظور جلوگیری از تضییع حقوق اشخاص، هیأت مذکور اثر آن را از زمان تصویب مصوبه اعلام نماید. فصل سوم ـ ترتیب رسیدگی در دیوان ماده۲۱ـ رسیدگی در دیوان مستلزم تقدیم دادخواست است که به زبان فارسی و بر روی برگه‌های چاپی مخصوص نوشته می‌شود. دادخواست و تصویر مصدق کلیه مدارک و مستندات پیوست آن، باید به تعداد طرف دعوی به علاوه یک نسخه باشد. تبصره۱ـ در مورد پرونده‌هایی که با قرار عدم صلاحیت از مراجع قضائی دیگر ارسال می‌شود، نیاز به تقدیم دادخواست نیست. تبصره۲ـ هزینه دادرسی در شعبه دیوان پنجاه هزار (۵۰،۰۰۰) ریال و در شعبه تشخیص یکصدهزار (۱۰۰،۰۰۰) ریال می‌باشد. تبصره۳ـ چنانچه دادخواست تسلیم شده به دیوان فاقد امضاء یا یکی از شرایط مقرر در قانون آئین‌دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) باشد، مدیردفتر شعبه مطابق قانون مزبور عمل می‌نماید. ماده۲۲ـ دادخواست توسط رئیس دیوان به یکی از شعب ارجاع می‌شود. دفتر شعبه یک نسخه از دادخواست و ضمائم آن را به طرف شکایت ابلاغ می‌نماید. طرف شکایت موظف است ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ، نسبت به ارسال پاسخ اقدام کند. عدم وصول پاسخ، مانع رسیدگی نبوده و شعبه با توجه به مدارک موجود، به پرونده رسیدگی و مبادرت به صدور رأی می‌نماید. ماده۲۳ـ وکالت در دیوان وفق مقررات قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب درامورمدنی) است. ماده۲۴ـ شعبه رسیدگی کننده می‌تواند هرگونه تحقیق یا اقدامی را که لازم بداند انجام دهد یا انجام تحقیقات و اقدامات لازم را از ضابطین قوه قضائیه و مراجع اداری بخواهد و یا به سایر مراجع قضائی نیابت دهد. ضابطین و مراجع مزبور مکلفند ظرف مهلتی که

شعبه دیوان تعیین می کند، تحقیقات و اقدامات خواسته شده را انجام دهند. تخلف از این ماده حسب مورد مستلزم مجازات اداری یا انتظامی است. ماده۲۵ـ مرجع رسیدگی به تقاضای دستور موقت موضوع ماده (۱۶) قانون، شعبه‌ای است که به اصل دعوی رسیدگی می کند لکن در مواردی که ضمن درخواست ابطال مصوبات از هیأت عمومی، تقاضای دستور موقت شده باشد، ابتدا پرونده جهت رسیدگی به تقاضای مزبور به یکی از شعب ارجاع می‌شود و در صورت صدور دستور موقت در شعبه مرجوع الیه، پرونده در هیأت عمومی خارج از نوبت رسیدگی خواهد شد. ماده۲۶ـ سازمانها، ادارات، هیأتها و مأموران طرف شکایت پس از صدور و ابلاغ دستور موقت، مکلفند بر طبق آن اقدام نمایند و در صورت استنکاف، شعبه صادرکننده دستور موقت، متخلف را به انفصال موقت از شغل به مدت شش ماه تا یک سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌نماید. ماده۲۷ـ شعبه دیوان موظف است در صورت صدور دستور موقت، نسبت به اصل دعوی خارج از نوبت رسیدگی و رأی مقتضی صادر نماید. ماده۲۸ـ در صورت حصول دلایل مبنی بر عدم ضرورت ادامه دستور موقت، شعبه رسیدگی کننده نسبت به لغو آن اقدام می‌نماید. ماده۲۹ـ مقررات مربوط به ورود ثالث، جلب ثالث، اعتراض ثالث و استماع شهادت شهود در دیوان عدالت اداری، مطابق قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (درامور مدنی) است. ماده ۳۰ـ در صورتی که محتوای شکایت و دادخواست مطروحه در شعبه دیوان، حاوی مطالبی علیه شخص ثالث نیز باشد، این امر مانع رسیدگی شعبه به پرونده نخواهد بود. ماده۳۱ـ شعبه دیوان می‌تواند هر یک از طرفین دعوی را برای اخذ توضیح دعوت نماید و در صورتی که شکایت از ادارات و واحدهای مذکور در ماده (۱۳) این قانون باشد، طرف شکایت مکلف به معرفی نماینده است. تبصره۱ـ در صورتی که شکی پس از ابلاغ برای اداء توضیح حاضر نشود یا از اداء توضیحات مورد درخواست استنکاف کند، شعبه دیوان با ملاحظه دادخواست اولیه و لایحه دفاعیه طرف شکایت یا استماع اظهارات او، اتخاذ تصمیم می‌نماید و اگر اتخاذ تصمیم ماهوی بدون اخذ توضیح از شکی ممکن نشود، قرار ابطال دادخواست را صادر می کند. تبصره۲ـ در صورتی که طرف شکایت شخص حقیقی یا نماینده شخص حقوقی باشد و پس از احضار بدون عذر موجه، از حضور جهت اداء توضیح خودداری کند، شعبه او را جلب نموده یا به انفصال موقت از خدمات دولتی به مدت یک ماه تا یکسال محکوم می‌نماید. تبصره۳ـ عدم تعیین نماینده توسط طرف شکایت یا عدم حضور شخص مسئول در مهلت اعلام شده از سوی شعبه دیوان، موجب انفصال موقت وی از خدمات دولتی از دو ماه تا یکسال می‌باشد. ماده۳۲ـ در صورت درخواست رئیس دیوان یا هر یک از شعب دیوان، کلیه واحدهای دولتی، شهرداریها و سایر مؤسسات عمومی و مأموران آنها، مکلفند ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ نسبت به ارسال اسناد و پرونده‌های مورد مطالبه اقدام نمایند و در صورتی که ارسال اسناد ممکن نباشد، دلایل آن را به دیوان اعلام کنند. متخلف به حکم شعبه به انفصال موقت از خدمات دولتی از یک ماه تا یکسال یا کسر یک سوم حقوق و مزایا به مدت سه ماه تا یکسال محکوم می‌شود. ماده۳۳ـ موارد رد دادرس در دیوان و نحوه ابلاغ اوراق، آراء و تصمیمات دیوان، طبق قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امور مدنی) می‌باشد. ماده۳۴ـ کلیه اشخاص و مراجع مذکور در ماده (۱۳) این قانون مکلفند آراء دیوان را پس از ابلاغ فوراً اجراء نمایند. ماده۳۵ـ در صورت استنکاف شخص یا مرجع محکوم‌علیه از اجراء رأی، شعبه صادرکننده رأی، به درخواست محکوم‌له، موضوع را به رئیس دیوان منعکس می کند. رئیس دیوان یا معاون او مراتب را جهت اجراء به یکی از دادرسان واحد اجراء احکام ارجاع می‌نماید. ماده۳۶ـ دادرس اجراء احکام از طرق زیر مبادرت به اجراء حکم می کند: ۱ـ احضار مسئول مربوطه و اخذ تعهد بر اجراء حکم یا جلب رضایت محکوم‌له در مدت معین. ۲ـ دستور توقیف حساب بانکی محکوم علیه و برداشت از آن به میزان مبلغ محکوم‌به در صورتی که حکم یک سال پس از ابلاغ اجراء نشده باشد. ۳ـ دستور توقیف و ضبط اموال شخص متخلف به درخواست ذی‌نفع بر طبق مقررات قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب (در امورمدنی). ۴ـ دستور ابطال اسناد یا تصمیمات اتخاذ شده مغایر با رأی دیوان. ماده۳۷ـ در صورتی که محکوم‌علیه از اجراء رأی استنکاف نماید با رأی شعبه صادرکننده حکم، به انفصال موقت از خدمات دولتی تا پنج سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود. رأی صادره ظرف

بیست روز پس از ابلاغ قابل تجدیدنظر در شعبه تشخیص دیوان می‌باشد. ماده۳۸ـ در مورد درخواست ابطال مصوبات، مشخص نمودن علل درخواست و ذکر موارد مغایرت مصوبه با شرع یا قانون یا خروج از اختیارات و همچنین ماده قانونی یا حکم شرعی که اعلام مغایرت مصوبه با آن شده است، ضروری می‌باشد. تبصره ـ در صورت عدم رعایت مفاد این ماده، مدیردفتر هیأت عمومی موظف است ظرف پنج روز پس از ثبت درخواست با ذکر نقائص موجود، اخطار رفع نقص صادر کند. هرگاه متقاضی ظرف ده روز پس از ابلاغ نسبت به رفع نقص اقدام نکند، مدیر دفتر قرار رد درخواست را صادر می‌نماید. این قرار قطعی است. ماده۳۹ـ در مواردی که به تشخیص رئیس دیوان، رسیدگی به درخواست ابطال مصوبه موضوعاً منتفی باشد، مانند موارد استرداد درخواست از سوی متقاضی یا وجود رأی قبلی دیوان در مورد مصوبه، رئیس دیوان قرار رد درخواست را صادر می‌کند. این قرار قطعی است. ماده۴۰ـ در صورتی که رئیس قوه قضائیه یا رئیس دیوان به هر نحو از مغایرت یک مصوبه با شرع یا قانون یا خروج آن از اختیارات مقام تصویب‌کننده مطلع شود، موظف است موضوع را در هیأت عمومی مطرح و ابطال مصوبه را درخواست نماید.آئیننامه اجرائی این ماده ماده۴۱ـ در صورتی که مصوبه به لحاظ مغایرت با موازین شرعی برای رسیدگی مطرح باشد، موضوع جهت اظهارنظر به شورای نگهبان ارسال می‌شود، نظر فقهای شورای نگهبان برای هیأت عمومی، لازم‌الاتباع است. ماده۴۲ـ هیأت عمومی، در اجراء بند (۱) ماده (۱۹) این قانون می‌تواند تمام یا قسمتی از مصوبه را ابطال نماید. ماده۴۳ـ هرگاه در موارد مشابه، آراء متناقض از یک یا چند شعبه دیوان صادر شود، رئیس دیوان موظف است به محض اطلاع، موضوع را در هیأت عمومی دیوان مطرح نماید و هیأت پس از بررسی و احراز تعارض، نسبت به صدور رأی اقدام می‌نماید. این رأی برای شعب دیوان و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است. اثر رأی مذکور نسبت به آینده است و موجب نقض آراء سابق نمی‌شود لکن در مورد احکامی که در هیأت عمومی مطرح و غیرصحیح تشخیص داده می‌شود شخص ذی‌نفع ظرف یک ماه از تاریخ درج رأی در روزنامه رسمی حق تجدیدنظرخواهی در شعب تشخیص را دارد و شعبه تشخیص موظف به رسیدگی و صدور رأی بر طبق رأی مزبور است. مفاد این ماده در مورد آرائی که از نظر فقهای شورای نگهبان خلاف شرع تشخیص داده می‌شود مجری نخواهدبود. ماده۴۴ـ هرگاه در موضوع واحدی حداقل پنج رأی مشابه از شعب مختلف دیوان صادر شده باشد با نظر رئیس دیوان، موضوع در هیأت عمومی مطرح و رأی وحدت رویه صادر می‌شود. این رأی برای شعب دیوان، ادارات و اشخاص حقیقی و حقوقی ذی‌ربط لازم‌الاتباع است. تبصره ـ پس از صدور رأی وحدت رویه، رسیدگی به شکایات موضوع این ماده در شعب دیوان به صورت خارج از نوبت و بدون نیاز به تبادل لوایح انجام می‌گیرد. ماده۴۵ـ هرگاه پس از انتشار رأی هیأت عمومی دیوان در روزنامه رسمی کشور، مسؤولان ذی‌ربط از اجراء آن استنکاف نمایند به تقاضای ذی‌نفع یا رئیس دیوان و با حکم یکی از شعب دیوان، مستنکف به انفصال موقت موقت از خدمات دولتی از سه ماه تا یک سال و یا پرداخت جزاء نقدی از یک میلیون (۱.۰۰۰.۰۰۰) ریال تا پنجاه میلیون (۵۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال و جبران خسارت وارده محکوم می‌شود. ماده۴۶ـ مرجع حل اختلاف در صلاحیت بین شعب دیوان و سایر مراجع قضائی پس از کسب نظر مشاوران دیوان عدالت اداری، دیوان عالی کشور است. ماده۴۷ـ پس از لازم‌الاجراءشدن این قانون، رسیدگی به کلیه پرونده‌های مطروحه در شعب تجدیدنظر سابق دیوان همچنین رسیدگی به اعتراضات وارده نسبت به آراء غیرقطعی شعب بدوی سابق با رعایت قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۶۰ و اصلاحات بعدی، در شعب تجدیدنظر ادامه می‌یابد. ماده۴۸ـ قوه قضائیه موظف است ظرف شش ماه لایحه آئین دادرسی دیوان را تهیه و از طریق دولت تقدیم مجلس شورای اسلامی نماید. تا زمان تصویب آئین دادرسی مزبور، بر طبق این قانون و قوانین سابق عمل خواهدشد. ماده۴۹ـ از تاریخ لازم‌الاجراءشدن این قانون، قانون دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۶۰ و اصلاحات بعدی آن و کلیه قوانین مغایر با رعایت مواد(۴۷) و (۴۸) لغو می‌شوند. قانون فوق مشتمل بر چهل و نه ماده و بیست تبصره در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ نهم خردادماه یکهزار و سیصد و هشتاد و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب و با جایگزینی ماده (۱۳) و بند (۱) ماده (۱۹) مصوبه مجمع تشخیص مصلحت نظام در تاریخ

۲۵/۹/۱۳۸۵ از سوی آن مجمع موافق بـا مصـلحت نظـام تشـخیص داده شـد.رئیس مجلس شـورای اسـلامی ـ غلامعلی حدادعادل* http://www.dadkhahi.netfirms.com

قانون تشکیل سازمان نظام روانشناسی و مشاوره

مصوب مجلس شورای اسلامی

بسمه تعالی قانون تشکیل سازمان نظام روانشناسی و مشاوره جمهوری اسلامی ایران

فصل اول ـ تعریف اهـداف : ماده ۱ـ سازمان نظام روانشناسـی و مشاورهٔ جمهوری اسـلامی ایران که در این قانون" سازمان " نامیده می‌شود، یک سازمان غیر دولتی و مستقل است که به منظور تحقق بخشیـدن به اهـداف و انجام وظایف مقرر در این قانون تشـکیل می گردد . ماده ۲ـ اهداف سازمان عبارتند از : ۱- تلاش برای ارتقاء سطح دانش روانشناسی و مشاوره . ۲- حمایت از حقوق مراجعان به روانشـناسان و مشاوران . ۳- حمایت از حقوق صـنفی روانشـناسان و مشاوران . فصل دوم ـ وظایف و اختیارات : ماده ۳ـ وظایف واختیارات سازمان با توجه به اهداف فوق به شـرح زیر است : ۱ – تعیین حدود صلاحیت‌های تخصصی و صدور شماره نظام و پروانه کار برای اعضای سازمان . تبصـره ۱ـ برای کلیه شاغلین به حرفه‌های روانشناسـی و مشاوره دریافت شـماره نظام الزامی است . تبصره ۲ـ درصورت تصویب شورای مرکزی روانشناسان و مشاوران ملزم به شرکت دردوره‌های بازآموزی و نوآموزی هستند . ۲ ـ تهیه دسـتورالعمل هـای اجرایی لازم در رابطه بـا موارد این قانون ۳- نظارت بر کیفیت کار تخصصـی و رسـیدگی به تخلفات تخصصـی روانشـناسان و مشاوران که عنوان جرایم عمومی را نداشـته باشند از طریق هیأت رسیدگی به تخلفات صنفی . ۴ ـ پیشنهاد تعیین یا تجدیـد نظر درتعرفه خدمات روانشناسـی و مشاوره به هیأت دولت جهت تصویب . ۵ـ تعیین ضوابط خاص صنفی مربوط به استاندارد کردن تابلوها، عناوین، سربرگها و مهر شاغلین به روانشناسی و مشاوره. ۶ ـ همکاری با وزارت علوم ، تحقیقات و فناوری در اجرای برنامه‌هـای بـازآموزی و نوآموزی مستمر روانشـناسان و مشـاوران در جهت ارتقاء دانش رشـته‌های روانشناسـی و مشاوره منطبق بـا پیشـرفت‌های علمی روز مطـابق آئین‌نـامه مصوب دولت . ۷ ـ همکـاری بـا مراجع ذی ربط در ارائه خـدمات روانشناسـی و مشـاوره به هنگـام بروز حـوادث و سوانـح غیر مـترقبه از طریـق تشویـق و بسیـج اعضـای سازمـان . ۸ـ انتشـار نشـریات حاوی آخرین دسـتاوردهای علمی روانشناسـی و برگزاری همایش‌های تخصصـی جهت ارتقاء سـطح دانش روانشناسی و مشاوره اعضای سازمان . فصـل سوم ـ شـرایط عضویت مـاده ۴ـ کلیـه افرادی که دارای حـداقل مـدرک کارشناسـی ارشـد معتبر از سـوی وزارتخـانه علوم ، تحقیقات و فنآوری و بهـداشت درمان و آموزش پزشـکی در یکی از رشـته‌های روانشناسـی و مشاوره باشـند می‌تواننـد به عضویت سازمـان درآینـد . تبصـره ۱ـ منظـور از روانشـناس کسـی است کـه در یکی از رشـته‌های روانشناسـی در سـطح کارشناسـی ارشـد فارغ‌التحصـیل شده باشد . تبصـره ۲- منظـور از مشـاور کسـی است که در یکی از رشـته هـا و گرایش هـای مشـاوره (...) در سـطح کارشناسـی ارشـد فارغ التحصـیل شده باشد. تبصـره ۳ـ برای اشـتغال در حرفه‌هـای روانشناسـی و مشـاوره اخـذ پروانـه از سازمـان و عضویت در آن الزامی است. عضویت در هیـات علمی موسـسات آموزش عالی از مفاد این تبصـره مستثنی است. تبصـره ۴ـ اعضای سازمان همه ساله مبلغی را به عنوان حق عضویت به سازمان پرداخت خواهند نمود . میزان و نحوه وصول حق عضویت اعضاء مطابق دسـتورالعملی خواهـد بود که توسـط شورای مرکزی نظام روانشناسـی و مشاوره تهیه می گردد . ماده۵ـ مشاوران و روانشـناسان برای هرگونه اشتغال در حرفه خود باید دارای پروانه ازسازمان باشند . فصل چهارم ـ ارکان و واحدهای تابعه : ماده ۶ـ ارکان و واحدهای تـابعه سازمـان به شـرح زیر است : الف ـ ارکان ۱ـ مجمع عمومی . ۲ـ شورای مرکزی نظام روانشناسـی و مشاوره جمهوری اسـلامی ایران . ۳ـ هیأت رسیدگی به صلاحیت تخصصی روانشناسان و مشاوران . ۴ـ هیأت رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه ای شاغلان و حرفه‌هـای روانشناسـی و مشاوره . ۵ـ شـعب شـورای مرکزی در منـاطق . ۶ـ هیـأت بازرسـان . ب ـ واحـدهای تابعه : واحـدهای تابعه

توسط شورای مرکزی تعیین خواهد شد . ماده ۷ـ اعضای شورای عالی عبارتند از : الف ـ شش نفر روانشناس از میان اعضای سازمان . ب ـ پنج نفر مشاور از میان اعضای سازمان . ج ـ یک نفر نماینده وزیر علوم ، تحقیقات و فناوری . د ـ یک نفر نماینده وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی . تبصره ۱ـ اعضای مذکور در بندهای (الف) و (ب) توسط اعضای سازمان انتخاب می‌شوند . تبصره ۲ـ جلسات شورای مرکزی نظام روانشناسی و مشاوره با حضور دوسوم کل اعضای شورا رسمیت می‌یابد و تصمیمات متخذه با اکثریت آراء معتبر و لازم الاجراء است . ماده ۸ـ ریاست سازمان که مسؤولیت اجرای مصوبات شورای مرکزی و اداره کلیه امور سازمان و واحدهای تابعه را به عهده دارد یکی از اعضای شورای مرکزی با درجه تحصیلی دکتری خواهد بود که توسط شورای مرکزی برای مدت چهار سال انتخاب و با حکم ریاست جمهوری منصوب می گردد . عزل وی نیز به پیشنهاد شورای مرکزی وبا تأیید ریاست جمهوری خواهد بود . انتخاب متوالی رئیس سازمان در صورت موافقت ورأی اکثریت اعضاء فقط برای دو دوره متوالی مجاز است . ماده ۹ـ در هرمنطقه یک شعبه شورای منطقه‌ای سازمان تشکیل می‌شود که مطابق مصوبات شورای مرکزی به امر رسیدگی به مسایل تخصصی و حرفه‌ای روانشناسی و مشاوره در منطقه خواهد پرداخت . تبصره ـ دستورالعمل تعیین مناطق توسط شورای مرکزی تهیه خواهد شد . ماده ۱۰ـ رئیس سازمان نظام روانشناسی و مشاوره مناطق توسط اعضای منطقه‌ای انتخاب و از بین منتخبین شورای منطقه انتخاب می‌شود و پس از تأیید شورای مرکزی با حکم ریاست سازمان منصوب می گردد. عزل وی نیز به پیشنهاد شورای منطقه تأیید شورای مرکزی و با حکم ریاست سازمان خواهد بود . ماده ۱۱ـ بودجه واحدهای سازمان از محل حق عضویت اعضاء و هدایا و کمک‌های دولت و اشخاص حقیقی و حقوقی تأمین می گردد . تبصره ـ میزان و نحوه وصول حق عضویت سالانه اعضاء و دیگر مقررات اداری و مالی سازمان و نحوه هزینه بودجه مطابق آئین‌نامه مصوب شورای مرکزی خواهد بود . ماده ۱۲ـ وظایف شورای مرکزی سازمان به شرح زیر است : ۱ـ اجرای دقیق وظایف مقرر در ماده (۳) این قانون و نظارت مستمر بر حسن اجرای آنها از طریق رئیس کل سازمان . ۲ـ نظارت بر عملکرد سایر ارکان و شعب کلیه واحدهای تابعه سازمان . ۳ـ تشکیل هیأت‌های رسیدگی به صلاحیت تخصصی روانشناسان و مشاوران و رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای شاغلان حرفه‌های روانشناسی و مشاوره . ۴ـ ترکیب و تعداد و شرح وظایف و دستورالعمل‌های این هیأت‌ها به تصویب شورای مرکزی می‌رسد . ۵ـ تهیه و تصویب دستورالعمل‌های اجرایی لازم . ۶ـ انحلال شورای مناطق بر اساس دستورالعمل مصوب . تبصره ـ در صورت انحلال شورای منطقه باید ظرف مدت سه ماه انتخابات مجدد برگزار شود . ماده ۱۳ ـ شورای مناطق وظایف محوله از سوی شورای مرکزی را در منطقه به عهده دارد و موظف به اجرای مصوبات و دستورالعمل‌های شورای مرکزی در سطح منطقه است . ماده ۱۴ـ هیأت بازرسان : ۱ـ هیأت بازرسان از سه نفر منتخب اعضای سازمان تشکیل می گردد که همزمان با انتخابات شورای مرکزی انتخاب می‌شوند . وظیفه این هیأت نظارت بر عملکرد سازمان و ارائه گزارش سالانه به مجمع عمومی بر اساس مفاد این قانون است . ۲ـ انحلال شورای مرکزی به پیشنهاد هیأت بازرسان و با تصویب مجمع عمومی صورت می گیرد . فصل پنجم ـ انتخابات ماده ۱۵ـ مدت فعالیت هر دوره شورای مرکزی و شوراهای مناطق سازمان روانشناسی و مشاوره چهار سال تمام است . مسؤول برگزاری اولین دوره انتخابات شورای مرکزی ، وزیر علوم ، تحقیقات و فناوری می‌باشد و هیأت پنج نفره جهت برگزاری این انتخابات را منصوب می نماید . یک نفر نماینده از کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی به انتخاب مجلس بر انتخاب این هیأت نظارت خواهد کرد . هزینه برگزاری انتخابات از محل حق عضویت اعضا تامین می شود. تبصره ۱ـ شروع اولین دوره فعالیت شوراهای مذکور حداکثر ده روز پس از پایان اعلام قطعیت یافتن نتیجه انتخابات خواهد بود . تبصره ۲ـ شروع فعالیت دوره‌های بعدی شوراهای نظام روانشناسی و مشاوره بلافاصله پس از پایان دورهٔ قبلی است . تبصره ۳ـ چنانچه در پایان دوره تشریفات انتخابات دوره بعدی به نحوی از انحاء پایان نیافته باشد ، ارکان دورهٔ قبلی تا قطعیت نتیجهٔ انتخابات جدید به فعالیت خود ادامه خواهند داد . ماده ۱۶ـ انتخابات برای اولین دوره حداکثر شش ماه پس از تصویب این قانون و تجدید آن برای دوره‌های بعدی سه ماه قبل از

اتمام هر دوره و بعد از تشکیل هیأت مرکزی نظارت بر انتخابات انجام خواهد شد . تبصره ـ انتخابات شوراهای مناطقی که منحل شده باشد ، حداکثر ظرف مدت سه ماه با هماهنگی هیأت مرکزی نظارت و با رعایت سایر مواد قانونی انجام می‌پذیرد . ماده ۱۷ـ شرایط انتخاب کنندگان عبارت است از : ۱ـ تابعیت کشور جمهوری اسلامی ایران . ۲ـ عضویت در سازمان نظام روانشناسی و مشاوره به استثنای دوره اول . ۳ـ ساکن بودن درمنطقه انتخاباتی در زمان انتخاب (برای داوطلبین شورای منطقه) به تأیید شورای منطقه . ماده ۱۸ ـ شرایط انتخاب شوندگان اعضای شورای مرکزی عبارتند از: ۱ـ تابعیت کشور جمهوری اسلامی ایران . ۲ـ نداشتن سوء پیشینه کیفری و عدم اشتهار به فسق و فساد اخلاق. ۳ـ نداشتن پرونده محکومیت در هیأت رسیدگی به تخلفات صنفی و نیز عدم تخلف از اصول نظامنامه اخلاقی. ۴ـ اظهار التزام به دین مبین اسلام و وفاداری به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران . تبصره ـ اقلیت‌های دینی به رسمیت شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تابع دین رسمی خود می‌باشند . ۵ـ دارا بودن حداقل سه سال عضویت در سازمان به استثنای دوره اول . فصل ششم ـ موارد متفرقه : ماده ۱۹ـ به منظور رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای شاغلین روانشناسی و مشاوره ، هیأت مرکزی رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای در سازمان مرکزی و هیأت‌های بدوی در مناطق تشکیل می گردند . تبصره ـ تخلفاتی که موجب محکومیت اعضای سازمان می شوند عبارتند از : ۱ – تخلف از شئون حرفه ای و صنفی به معنای عدول از اصول نظامنامه اخلاقی حرفه های مشاوره و روانشناسی. ۲– عدم رعایت موازین شرعی و قانونی و مقررات دولتی و سهل انگاری در انجام وظایف قانونی . متخلفین با توجه به شدت و ضعف عمل ارتکابی و تعدد و تکرار آن حسب مورد به مجازاتهای زیر محکوم می گردند: الف – تذکر یا توبیخ شفاهی هیات رسیدگی به تخلفات. ب – اخطار یا توبیخ کتبی با درج در پرونده شخص درهیات رسیدگی به تخلفات . ج– توبیخ کتبی با درج در نشریه سازمان نظام روانشناسی و مشاوره و الصاق در تابلوی اعلانات سازمان. د – محرومیت از اشتغال به حرفه های روانشناسی و مشاوره از سه ماه تا یک سال در محل اشتغال. ه – محرومیت از اشتغال به حرفه های روانشناسی و مشاوره از سه ماه تا یک سال در تمام کشور. و – محرومیت از اشتغال به حرفه های روانشناسی و مشاوره از یک سال تا پنج سال. ز– محرومیت دایم از اشتغال به مشاوره و روانشناسی در تمام کشور. ماده ۲۰ـ هیأت مرکزی رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای سازمان نظام روانشناسی و مشاوره با پنج نفر عضو منتخب شورای مرکزی تشکیل می گردد . تبصره ۱ـ هیأت مرکزی رسیدگی به تخلفات می‌تواند مسؤولیت رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای شاغلان حرفه‌های روانشناسی و مشاوره چند منطقه را به یک هیأت بدوی واگذار نماید . تبصره ۲ـدر صورتی که فردی نسبت به رأی هیأت مرکزی شاکی باشد می‌تواند به دادگاه صالح شکایت کند . ماده ۲۱ـ منابع مالی سازمان عبارتند از : ۱ـ اعتبارات و دارایی‌های موجود سازمان . ۲ـ حق عضویت سالانه اعضای سازمان . ۳ـ کمک‌های اختیاری دولت و مؤسسات و افراد داوطلب به سازمان . ماده ۲۲ـ سازمان موظف است در موارد تصمیم‌گیری درباره نحوه صحیح ارائه خدمات روانشناسی و مشاوره در هر یک از مؤسسات و سازمانها با آنها همکاری نماید. ماده ۲۳ـ شورای مرکزی سازمان موظف است حداکثر ظرف سه ماه پس از تشکیل نسبت به تهیه آرم سازمان با رعایت اهداف متعالی اسلام و حفظ شؤون روانشناسی و مشاوره و با تأیید وزیر علوم تحقیقات و فناوری اقدام نماید . ماده ۲۴ ـ از تاریخ تصویب این قانون کلیه قوانین و مقررات مغایر لغو می گردد . قانون فوق مشتمل بر بیست و چهار ماده و نوزده تبصره در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیست و هفتم فروردین یکهزار وسیصد و هشتاد و دو مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۹/۲/۸۲ به تایید شورای نگبهان رسیده است.

مهدی کروبی رئیس مجلس شورای اسلامی

مجلس شورای اسلامی*

قانون مدیریت خدمات کشوری

مصوب مجلس شورای اسلامی بسمه تعالی

قانون مدیریت خدمات کشوری فصل اول-تعاریف ماده ۱- وزارتخانه: واحد سازمانی مشخصی است که تحقق یک یا چند هدف از اهداف دولت را بر عهده دارد و به موجب قانون ایجاد شده یا می شود و توسط وزیر اداره می گردد. ماده۲- مؤسسه دولتی: واحد سازمانی مشخصی است که به موجب قانون ایجادشده یا می شود و با داشتن استقلال حقوقی، بخشی از وظایف و اموری را که بر عهده یکی از قوای سه گانه و سایر مراجع قانونی می باشد انجام می دهد. کلیه سازمان هایی که در قانون اساسی نام برده شده است در حکم مؤسسه دولتی شناخته می‌شود. ماده۳- مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی: واحد سازمانی مشخصی است که دارای استقلال حقوقی است و با تصویب مجلس شورای اسلامی ایجاد شده یا می شود و بیش از پنجاه درصد بودجه سالانه آن از محل منابع غیردولتی تأمین گردد و عهده دار وظایف و خدماتی است که جنبه عمومی دارد. ماده۴- شرکت دولتی: بنگاه اقتصادی است که به موجب قانون برای انجام قسمتی از تصدی‌های دولت به موجب سیاست های کلی اصل چهل و چهارم قانون اساسی، ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری جزو وظایف دولت محسوب می گردد ایجاد و بیش از پنجاه درصد سرمایه و سهام آن متعلق به دولت می باشد. هر شرکت تجاری که از طریق سرمایه گذاری وزارتخانه ها، مؤسسات دولتی و شرکت‌های دولتی منفردا یا مشترکا ایجاد شده مادام که بیش از پنجاه درصد سهام آن منفردا یا مشترکا متعلق به واحدهای سازمانی فوق الذکر باشد شرکت دولتی است. تبصره۱- تشکیل شرکت های دولتی تحت هر یک از عناوین فوق الذکر صرفا با تصویب مجلس شورای اسلامی مجاز است همچنین تبدیل شرکت هایی که سهام شرکت های دولتی در آنها کمتر از پنجاه درصد است با افزایش سرمایه به شرکت دولتی ممنوع است. تبصره۲- شرکت هایی که به حکم قانون یا دادگاه صالح ملی و یا مصادره شده و شرکت دولتی شناخته شده یا می شوند شرکت دولتی تلقی می گردند. تبصره۳- احکام «شرکت های دولتی» که در این قانون ذکر شده بر کلیه شرکت هایی که شمول قوانین و مقررات عمومی بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است نیز اعمال خواهد شد. ماده۵- دستگاه اجرایی: کلیه وزارتخانه ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت های دولیت و کلیه دستگاه هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانکها و بیمه‌های دولتی، دستگاه اجرایی نامیده می شوند. ماده۶- پست سازمانی: عبارت است از جایگاهی که در ساختار سازمانی دستگاه های اجرایی برای انجام وظایف و مسئولیت های مشخص پیش بینی و برای تصدی یک کارمند در نظر گرفته می شود. پست‌های ثابت صرفا برای مشاغل حاکمیتی که جنبه استمرار دارد ایجاد خواهد شد. ماده۷- کارمند دستگاه اجرایی: فردی است که بر اساس ضوابط و مقررات مربوط به موجب حکم و یا قرارداد مقام صلاحیتدار در یک دستگاه اجرایی به خدمت پذیرفته می شود. ماده۸- امور حاکمیتی: آن دسته از اموری است که تحقق آن موجب اقتدار و حاکمیت کشور است و منافع آن بدون محدودیت شامل همه اقشار جامعه گردیده و بهره مندی از این نوع خدمات موجب محدودیت برای استفاده دیگران نمی شود. از قبیل: الف- سیاستگذاری، برنامه ریزی و نظارت در بخش های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی. ب- برقراری عدالت و تأمین اجتماعی و باز توزیع درآمد. ج- ایجاد فضای سالم برای رقابت و جلوگیری از انحصار و تضییع حقوق مردم. د- فراهم نمودن زمینه ها و مزیت های لازم برای رشد و توسعه کشور و رفع فقر و بیکاری ه- قانونگذاری، امور ثبتی، استقرار نظم و امنیت و اداره امور قضایی. و- حفظ تمامیت ارضی کشور و ایجاد آمادگی دفاعی و دفاع ملی ز- ترویج اخلاق، فرهنگ و مبانی اسلامی و صیانت از هویت ایرانی، اسلامی ح- اداره امور داخلی، مالیه عمومی، تنظیم روابط کار و روابط خارجی ط- حفظ محیط زیست و حفاظت از منابع طبیعی و میراث فرهنگی ی- تحقیقات بنیادی، آمار و اطلاعات ملی و مدیریت کشور ک- ارتقای بهداشت و آموزش عمومی، کنترل و پیشگیری از بیماریها و آفت‌های واگیر، مقابله و کاهش اثرات حوادث طبیعی و بحران های عمومی ل- بخشی از امور مندرج در مواد ۹، ۱۰ و ۱۱ این قانون نظیر موارد مذکور در اصول بیست و نهم و سی ام قانون اساسی که انجام آن توسط بخش

خصوصی و تعاونی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی با تأیید هیأت وزیران امکانپذیر نمی باشد. م- سایر مواردی که با رعایت سیاست های کلی مصوب مقام معظم رهبری به موجب قانون اساسی در قوانین عادی جزء این امور قرار می گیرد. ماده۹- امور اجتماعی، فرهنگی و خدماتی: آن دسته از وظایفی است که منافع اجتماعی حاصل از آنها نسبت به منافع فردی برتری دارد و موجب بهود وضعیت زندگی افراد می گردد از قبیل: آموزش و پرورش عمومی و فنی و حرفه ای، علوم و تحقیقات، درمان، توانبخشی، تربیت بدنی و ورزش، اطلاعات و ارتباطات عمومی و امور فرهنگی، هنری و تبلیغات اسلامی. ماده۱۰- امور زیربنایی: آن دسته از طرح های تملک دارایی های سرمایه ای است که موجب تقویت زیرساخت‌های اقتصادی و تولیدی کشور می گردد از قبیل: طرح های آب و خاک و شبکه های انرژی، ارتباطات و راه. ماده۱۱- امور اقتصادی: آن دسته از اموری است که دولت، متصدی اداره و بهره برداری از اموال جامعه است و مانند اشخاص حقیقی و حقوقی در حقوق خصوصی عمل می کند از قبیل: تصدی در امور صنعتی، کشاورزی، حمل و نقل، بازرگانی، مسکن و بهره برداری از طرح های مندرج در ماده ۱۰ این قانون. ماده۱۲- سازمان: منظور از سازمان در این قانون سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور می باشد. فصل دوم- راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت ماده۱۳- امور تصدی های اجتماعی، فرهنگی و خدماتی با رعایت اصول بیست و نهم و سی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از طریق توسعه بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی تعیین صلاحیت شده و بانظارت و حمایت دولت و با استفاده از شیوه‌های ذیل انجام می گردد: ۱- اعمال حمایت های لازم از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مجری این وظایف. ۲- خرید خدمات از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی - مشارکت با بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و موسسات عمومی غیر دولتی از طریق اجاره، واگذاری امکانات و تجهیزات و منابع فیزیکی. ۴- واگذاری مدیریت واحدهای دولتی به بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و موسسات عمومی غیر دولتی با پرداخت تمام و یا بخشی از هزینه سرانه خدمات. ۵- ایجاد و اداره واحدهای دولتی موضوع این ماده توسط دستگاه‌های اجرائی تبصره۱- اگر انجام امور موضوع این ماده به یکی از طرق چهارگانه فوق‌الذکر (۱ لغایت۴) مقدور نباشد ایجاد و اداره واحدهای دولتی وظیفه دولت است. تبصره ۲- تایید صلاحیت علمی و اخلاقی کلیه افراد موضوع این قانون که به موجب این ماده در بخشهای آموزشی بهداشتی و فرهنگی اشتغال خواهند داشت مطابق ضوابط فصل ششم این قانون و تایید استانداردهای مربوط و کیفیت و قیمت خدمات نیز مطابق قوانین و مقررات مربوط است. ماده ۱۴- امور زیربنایی با مدیریت، حمایت و نظارت دستگاه‌های اجرائی توسط بخش غیر دولتی،(تعاونی و خصوصی و نهادها و موسسات عمومی غیر دولتی) انجام خواهد شد و در موارد استثنایی با تصویب هیات وزیران توسط بخش دولتی انجام خواهد شد. ماده ۱۵- امور تصدیهای اقتصادی با رعایت اصل چهل و چهارم(۴۴)قانون اساسی جمهوری اسلامی جمهوری اسلامی ایران و سیاستهای ابلاغی مقام معظم رهبری به بخش غیر دولتی واگذار می‌گردد. دولت مکلف است با رعایت قوانین و مقررات مربوط از ایجاد انحصار، تضییع حقوق تولیدکنندگان و مصرف کنندگان جلوگیری و فضای رقابت سالم و رشد و توسعه و امنیت سرمایه‌گذاری و برقراری عدالت و تامین اجتماعی و بازتوزیع درآمد و فراهم کردن زمینه‌ها و مزیت لازم و رفع بیکاری را فراهم نماید. ماده ۱۶- به منظور افزایش بهره‌وری و استقرار نظام کنترل نتیجه و محصول (ستانده) و کنترل مراحل انجام کار و یا هر دو، جلوگیری از تمرکز تصمیم‌گیری و اعطای اختیارات لازم به مدیران برای اداره واحدهای تحت سرپرستی خود بر اساس آئین‌نامه‌ای که توسط سازمان تهیه و به تصویب هیات وزیران می‌رسد دستگاههای اجرائی موظفند اقدامات ذیل را به عمل آورند. الف- تعیین قیمت تمم شده فعالیتها و خدمات و محصولات واحدهای مجری از قبیل واحدهای آموزشی، پژوهشی ، بهداشتی، درمانی، خدماتی، تولیدی و اداری، متناسب با کیفیت و محل جغرافیایی ارائه فعالیتها و خدمات، در چهارچو متوسط قیمت تمام شده فعالیتها و خدمات مذکور در بودجه مصوب سالانه ملی و استانی با تایید سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور یا استان. ب - تعیین شاخصهای هدفمد و نتیجه گرا و استانداردهای کیفی خدمات و پیش بینی ساز و کارهای نظارتی برای کنترل

کمیت و کیفیت خدمات ارائه شده. ج- انعقاد تفاهمنامه با مدیران واحدهای مجری بر اساس حجم فعالیتها و خدمات و قیمت تمام شده آن و تعیین تعهدات طرفین. د- اعطاء اختیارات لازم برای پیشنهاد جا به جایی فصول و برنامه‌های اعتبارات مذکور به شورای برنامه‌ریزی استان در چهارچوب احکام قانون بودجه سالانه جا به جایی اعتبارات ملی بر اساس احکام قانون بودجه سالانه خواهد بود. هـ - برای اجرای نظام قیمت تمام شده، اختیارات لازم اداری و مالی به مدیران، به موجب آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد تعیین می گردد. و- اعتباراتی که بر اساس قیمت تمام شده در اختیار واحدها قرار می گیرد، به عنوان کمک تلقی شده و پس از پرداخت به حساب بانکی واحدهای ذی‌ربط به هزینه قطعی منظور می گردد. مدیران دستگاه‌های اجرائی نسبت به تحقق اهداف و نتایج پیش بینی شده در تفاهمنامه در مدت مدیریت خود مسوول و به نهادهای نظارتی پاسخگو خواهند بود و موظفند گزارش اقدامات مربوطه را هر شش ماه یک بار به سازمان ارائه نمایند و سازمان نیز مکلف است گزارش عملکرد این ماده را یک ماه قبل از ارسال لوایح بودجه سالیانه به مجلس تقدیم نماید. تبصره ۱- دستگاه‌هایی که با پیشنهاد سازمان و تصویب هیات وزیران امکان محاسبه قیمت تمام شده محصولات و خدمات خود را نداشته باشند از طریق محاسبه هزینه تمام شده اقدام خواهند نمود. تبصره ۲- احکام این ماده می‌باید ظرف یک سال توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور اجراء شده و از سال ۱۳۸۷ بودجه دستگاه‌های موضوع این قانون فقط با رعایت مفاد این ماده قابل تنظیم و ارائه می‌باشد. ماده ۱۷- به دستگاه‌های اجرائی اجازه داده می‌شود از طریق مناقصه و با عقد قرارداد با شرکتها و موسسات غیر دولتی بر اساس فعالیت مشخص، حجم کار معین، قیمت هر واحد کار و قیمت کل به طور شفاف و مشخص بخشی از خدمات مورد نیاز خود را تا مین نمایند. در صورت عدم مراجعه متقاضیان، اجازه داده می‌شود با رعایت قانون برگزاری مناقصات و تایید سازمان از طریق ترک تشریفات مناقصه اقدام گردد. تبصره - شرکتهای موضوع این ماده حسب وظایف مربوط توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور یا وزارت کار و امور اجتماعی تعیین صلاحیت شده و در صورت تخلف از حکم این ماده لغو صلاحیت می گردند. ماده ۱۸- کارمندان بخشهای غیر دولتی که بر اساس احکام پیش بینی شده در این قانونف تمام و یا قسمتی از وظایف و تصدی امور دولتی و سایر امور قابل واگذاری که حسب قوانین و مقررات مربوط معین خواهد شد را عهده‌دار می‌باشند، کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیر دولتی تلقی می گردند. دستگاه‌های اجرائی هیچ گونه تعهد و یا مسوولیتی در قبال این کارمندان ندارند. کارفرمایان این کارمندان موظفند با کارمندان تحت پوشش خود مطابق قانون کار و تامین اجتماعی و سایر قوانین و مقررات مربوطه رفتار نمایند و پاسخگوی مقامات و یا مراجع ذی‌صلاح در این رابطه خواهند بود. دستگاه‌های اجرائی موظفند در صورت تخلف کارفرمای بخش غیر دولتی در احقاق حقوق کارمندان از محل ضمانت‌نامه دریافت شده تعهدات کارمندان ذی‌ربط را پرداخت نمایند. ماده ۱۹- دستگاه‌های اجرائی به منظور ارتقاء مستمر در کیفیت و کمیت ارائه خدمات خود مجاز خواهند بود، برای انجام خدمات مشاوره‌ای در زمینه‌های توسعه مدیریت نظیر استقرار نظامهای نوین مدیریتی، بازنگری و پالایش وظایف و ماموریتها و ساختارهای تشکیلاتی، توسعه و مدیریت سرمایه‌های انسانی و فناوریهای نوین اداری با مراکز آموزش، پژوهشی، دولتی و موسسات خصوصی تایید صلاحیت شده توسط سازمان، با رعایت مقررات ذی ربط عقد قرارداد نمایند. ماده ۲۰- دستگاه‌های اجرائی مکلفند به منظور ایجاد انگیزه و افزایش کارآیی و بهره‌مندی از فکر و اندیشه و خلاقیت کارمندان ذی ربط خود ساز و کار مناسب برای جلب مشارکت کارمندان و دریافت پیشنهادها و اثرگذاری آن در تصمیم گیری‌ها را فراهم آورند. نظام پیشنهادها و نحوه پرداخت پاداش بر اساس آئین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. ماده ۲۱- با کارمندان رسمی و یا ثابت دستگاه‌های اجرائی که تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیر دولتی واگذار می گردد به یکی از روشهای ذیل عمل خواهد شد. الف- انتقال به سایر واحدهای همان دستگاه یا دستگاه اجرائی دیگر ب- بازخرید سنوات خدمات ج- موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت سه تا پنجسال د- انتقال به بخش غیر دولتی که مجری وظایف و فعالیتهای واگذار شده می‌باشد. در صورت تمایل کارمندان به تغییر

صندوق بازنشستگی هزینه جا به جایی تغییر صندوق ذی‌ربط با حفظ سوابق مربوط توسط دولت تامین می گردد. هـ- انجام وظیفه در بخش غیر دولتی به شکل مامور که حقوق و مزایای وی را بخش غیر دولتی پرداخت می کند. تبصره ۱- در صورت واگذاری سهام شرکتهای دولتی به نحوی که شرکت مذکور غیر دولتی شود، قوانین و مقررات قانون کار بر کارمندان شرکت واگذار شده اعمال می گرد و این افراد، کارمندان کارفرمای جدید محسوب می‌شوند و در صورت تمایل می‌توانند کماکان تابع صندوق بازنشستگی قبلی خود باقی بمانند. تبصره ۲- در مواردی که با حفظ مالکیت دولت(با شرکت دولتی) بهره برداری بخشی از دستگاه ذی ربط به بخش غیر دولتی واگذار گردد، ماموریت کارمندان مربوط به بخش غیر دولتی مجاز می‌باشد آئین نامه اجرائی این ماده با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. تبصره۳- کارمند می‌تواند سه طریق از طرق پنج گانه فوق را به ترتیب اولویت انتخاب و دستگاه اجرائی اعلام کند. دستگاه مربوط مکلف است با توجه به اولویت تعیین شده از سوی کارمند یکی از روشها را انتخاب و اقدام کند. ماده ۲۲- دستگاه‌های اجرائی موظفند به منظور تقویت و حمایت از بخش غیر دولتی اقدامات لازم برای آموزش، سازماندهی، ایجاد تسهیلات و کمکهای مالی، رفع موانع اداری و خرید خدمات از بخش غیر دولتی بر اساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد، به عمل آورند. ماده ۲۳- ایجاد و اداره هرگونه مهمانسرا، زائرسرا، مجتمع مسکونی، رفاهی، واحدهای درمانی و آموزشی، فضاهای ورزشی، تفریحی و نظایر آن توسط دستگاه‌های اجرائی ممنوع می‌باشد. تبصره ۱- دستگاه‌هایی که بر اساس وظایف قانون خود برای ارائه خدمات به مردم عهده‌دار انجام برخی از امور فوق می‌باشند با رعایت احکام این فصل از حکم این ماده مستثنی می‌باشند. تبصره ۲- مناطق محروم کشور تا زمانی که از نظر نیروی انسانی کارشناس و متخصص توسعه نیافته‌اند با تصویب هیات وزیران از حکم این ماده مستثنی می‌باشند. ماده ۲۴- در راستای اجرای احکام این فصل کلیه دستگاه‌های اجرائی موظفند از تاریخ تصویب این قانون اقدامات ذیل را انجام دهند: الف - حداکثر شش ماه پس از تصویب این قانون آن دسته از وظایفی که قابل واگذاری به بخش غیر دولتی است را احصاء و با رعایت راهکارهای مطروحه در این فصل نسبت به واگذاری آنها اقدام نمایند. به نحوی که طی هر برنامه بیست درصد از میزان تصدیهای دولت در امور قابل واگذاری کاهش یابد. ب- تعداد مجوزهای استخدامی مذکور در ماده(۵۱) این قانون به نحوی تعیین گردد که تعداد کارمندان دستگاه‌های اجرائی که به هر نحو حقوق و مزایا دریافت می کنند و یا طرف قراداد می‌باشند هر سال یه میزان دو درصد در امور غیر حاکمیتی نسبت به سال قبل کاهش یابد. ج- حداکثر معادل یک سوم کارمندان که به روشهای بازنشستگی، بازخریدی، استعفاء و سایر موارد از خدمت دستگاه‌های اجرائی خارج می‌شوند استخدام نمایند. تبصره ۱- وظایف حاکمیتی موضوع ماده(۸) این قانون از شمول این ماده مستثنی هستند. تبصره ۲- آئین‌نامه اجرائی این ماده شامل وظیفه قابل واگذاری در چهارچوب این قانونف حمایتهای دولت برای توسعه بخش غیر دولتی و نحوه خرید خدمات از بخش خصوصی و تعاونی و تعیین تکلیف کارمندان واحدهای واگذار شده و سایر موارد بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. تبصره ۳- دیوان محاسبات و سازمان بازرسی کل کشور موظفند اجراء این فصل را در دستگاه‌های اجرائی کنترل نموده و با مدیران متخلف برخورد قانونی نمایند. فصل سوم- حقوق مردم ماده ۲۵- مدیران و کارمندان دستگاه‌های اجرائی، خدمتگزاران مردم هستند و باید با رعایت موزاین اخلاق اسلامی و اداری و طبق سوگندی که در بدو ورود اداء نمود و منشور اخلاقی و اداری که امضاء می‌نمایند وظایف خود را به نحواحسن در راه خدمت به مردم و با در نظر گرفتن حقوق و خواسته‌های قانونی آنها انجام دهند. تبصره ۱- اصول و مفاد منشور فوق‌الدکر، متن سوگندنامه و تعهدات کارمندان دستگاه های اجرائی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران برسد تبصره ۲- دستگاههای اجرائی می‌توانند متناسب با وظایف و شرایط خاص دستگاه مربوط علاوه بر موارد فوق، مواردی را با رعایت منشور اخلاقی مصوب هیات وزیران به آن اضافه نمایند. ماده ۲۶- دستگاه‌های اجرائی مکلفند مردم را با حقوق و تکالیف خود در تعامل با دستگاه‌های اجرائی آشنا نموده و از طریق وسایل ارتباط جمعی به ویژه صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران سطح آگاهی

عمومی در این زمینه را ارتقاء داده و اطلاعات لازم را به نحو مطلوب و مناسب در اختیار مردم قرار دهند. ماده ۲۷- مردم در استفاده از خدمات دستگاه‌های اجرائی در شرایط مساوی از حقوق یکسان برخوردارند، دستگاه‌های اجرائی موظفند حداکثر ظرف سه ماه مراحل، زمان و کیفیت و استاندارد ارائه خدمات و تغییرات آنها را مستند و شفاف نموده و از طرق مختلف به اطلاع مردم برسانند و در صورت بروز هرگونه تخلف، مسوولین دستگاه‌های اجرائی مسوولیت پاسخگویی به مردم و شکایت انان را به عهده خواهند داشت. ماده ۲۸- دولت مکلف است به منظور تامین حقوق مردم و مراجعان، رضایت و عدم رضایت مردم از عملکرد کارمندان را در ارتقاء ، انتصاب و تمدید قراردادهای استخدامی و بهره‌مندی از سایر امتیازات استخدامی و اعمال تشویقات و تنبیهات لحاظ نموده و کلیه آئین‌نامه‌ها، شیوه‌نامه‌ها، ضوابط اداری و استخدامی مربوط به کارمندان دولت را به عنوان یک عامل موثر منظور نماید. فصل چهارم- ساختار سازمانی ماده ۲۹- دستگاههای اجرائی مکلفند سازماندهی، طراحی و تنظیم تشکیلات خود را متناسب با ویژگیهای مربوط در چارچوب الگوها، ضوابط و شاخصهایی که سازمان تهیه و به تصویب هیات وزیران می‌رسد با رعایت موارد ذیل انجام دهند: الف- سقف پستهای سازمانی با رعایت راهبردهای مذکور در فصل دوم این قانون و با پیشنهاد دستگاه و تایید سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. ب- تشکیلات و سقف پستهای سازمانی مصوب حداقل پس از یک برنامه و حداکثر پس از دو برنامه پنجساله متناسب با سیاستها و احکام برنامه جدید مورد بازنگری و تصویب مجدد قرار خواهد گرفت. ج- به منظور کوتاه نمودن مراحل انجام کار و سلسله مراتب اداری - سطوح عمومی مدیریتی در دستگاه‌های اجرای ملی و استانی با احتساب بالاترین مقام اجرائی در هر واحد سازمانی، به قرار ذیل تعیین می گردد: - وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی: حداکثر در(۴) سطح. - واحدهای استانی : حداکثر (۳) سطح - واحدهای شهرستانی، مناطق و نواحی همتراز: حداکثر(۲) سطح - سایر واحدهای تقسیمات کشوری: یک سطح. د- هر کدام از وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل که تحت نظر معاون رئیس جمهور اداره می‌شوند، می توانند حداکثر(۵) معاون و سایر موسسات دولتی حداکثر(۳) معاون یاعناوین مشابه در ساختار تشکیلاتی خود پیش بینی نمایند و متناسب با حجم کار و تنوع وظایف و تعداد پستهای سازمانی هر معاون می‌تواند حداکثر(۵) مدیر کل یا مدیر یا رئیس یا عناوین مشابه داشته باشد. پستهای مدیریتی مورد نیاز حوزه وزیر یا رئیس موسسات دولتی از سرجمع پستهای مدیریتی مذکور در این بند تامین خواهد شد. هـ- تعداد پستهای مشاور برای مقامات اجرائی مذکور در بندهای (الف)،(ب)و(ج) ماده(۷) حداکثر(۱۰) و برای سایر مقامات اجرائی مذکور در این ماده حداکثر(۴) و برای روسای موسسات دولتی با گستره کشوری حداکثر(۳) پست در سقف پستهای مصوب تعیین می گردد. ی- واحدهای سازمانی وزارتخانه‌ها و سایر دستگاه‌های اجرائی در مراکز استانها(به استثناء استانداریها) با رعایت ماده(۲۹) این قانون حداکثر در سطح اداره کل سازماندهی می‌شوند و سازمانهای موجود در این سطح تغیر می‌یابند. ط- در صورتی که دستگاه‌های اجرائی مطابق شرح وظایف قانونی و تشکلات مصوب خود الزاما موظف به ارائه خدماتی در شهرستانهای کمتر از هفتاد هزار نفر جمعیت و بخش های کمتر از سی هزار نفر جمعیت باشند در صورتی که در تاریخ تصویب این قانون ساختمانهای واحدهای اداری ذی‌ربط احداث نشده باشند موظفند کارمندان ذی ربط خود را در مجتمع اداری مراکز شهرستان و بخش که به عنوان نمایندگی تحت نظر فرماندار و بخشدار ایجاد می گردد مستقر نموده و از ایجاد واحدهای مستقل خودداری نمایند. افزایش جمعیت این گونه شهرها موجب لغو این حکم برای واحدهای ذی‌ربط نمی گردد. هزینه‌های پشتیبانی و خدماتی این مجتمع‌ها در بودجه وزارت کشور (استانداریها) پیش بینی می گردد. در سایر شهرها با تشخیص هیات وزیران اجرای این بند امکانپذیر می‌باشد. آئین‌نامه اجرائی این بند با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. ماده۳۰- وزارتخانه‌ها و سازمانهای مستقل که تحت نظر معاون رئیس جمهور اداره می‌شوند، در صورت ضرورت با تایید سازمان و تصویب هیات وزیران می‌توانند حسب وظایف قانونی خود در برخی از سطوح تقسیمات کشوری واحد سازمانی داشته باشند. در این صورت کلیه واحدهای وابسته به یک وزارتخانه و موسسات مستقل وابسته به رئیس جمهور در هر یک از سطوح تقسیمات کشوری در یک

واحد سازمان ادغام و تحت مدیریت واحد قرار می گیرند. موارد استثناء از حکم اخیر این ماده با تایید سازمان به صتویب هیات وزیران می‌رسد. ماده ۳۱- دستگاه‌های اجرائی مکلفند تشکیلات تفصیلی خود را رعایت مفاد ماده(۲۹)تهیه و یک نسخه از آن را به سازمان ارسال دارند. سازمان موظف است حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ وصول پیشنهاد، مغایرت و یا عدم مغایرت با الگوها، ضوابط و شاخصها مذکور را اعلام نماید. دستگاه‌های اجرائی ذی‌ربط موظفند پس از اصلاح موارد مغایر، تایید به سازمان را کسب نمایند. ماده ۳۲- هر یک از کارمندان دستگاه‌های اجرائی، متصدی یکی از پستهای سازمانی خواهند بود و هرگونه به کارگیری افراد و پرداخت حقوق بدون داشتن پست سازمانی مصوب پس از یک سال از ابلاغ این قانون ممنوع است. تبصره - دستگاه‌های اجرائی می توانند در شرایط خاص با تایید سازمان تا ده درصد پستهای سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به کار گیرند. ماده ۳۳- تنظیم تشکیلات داخلی واحدهایی از دستگاه‌های اجرائی که بر اساس قیمت تمام شده(موضوع ماده«۱۶» این قانون) اداره می‌شود برعهده آنها بوده و نسخه‌ای از تشکیلات خود را جهت تطبیق با ضوابط به سازمان ارسال خواهند داشت. ماده ۳۴- تنظیم شرح وظایف و ایجاد هرگونه واحد و پست سازمانی در دستگاه‌های اجرائی صرفا در چهارچوب وظایف قانونی مصوب آنها مجاز می‌باشد سازمان مکلف به نظارت بر حسن انجام این کار می‌باشد. ماده ۳۵- کلیه دستگاه‌های اجرائی موظفند در چهارچوب احکام این فصل حداکثر ظرف مدت یک سال نسبت به پیشنهاد اصلاح ساختار سازمانی خود اقدام نمایند. تبصره - پستهای مورد نیاز واحدهای مستقر در شهرستانها و بخشهای توسعه نیافته و کمتر توسعه یافته و جدیدالتاسیس از سرجمع پستهای موضوع ماده(۲۹) این قانون تامین خواهد شد. در صورت نبود پست بلاتصدی برای واحدهای فوق‌الذکر دولت موظف است با رعایت احکام این فصل پست جدید ایجاد نماید. فصل پنجم- فناوری اطلاعات و خدمات اداری ماده ۳۶- دستگاه‌های اجرائی موظفند فرآیندهای مورد عمل و روشهای انجام کار خود را با هدف افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و کارآمدی فعالیتها نظیر سرعت، دقت، هزینه، کیفیت، سلامت و صحت امور و تامین رضایت و کرامت مردم و بر اساس دستورالعمل سازمان تهیه و به مورد اجراء گذارند و حداکثر هر سه سال یک بار این روشها را مورد بازبینی و اصلاح قرار دهند. تبصره - میزان بهره‌وری و کارآمدی فعالیتها، صحت امور و رضایت مردم از خدمات دولتی بر اساس شاخصهایی که با پیشنهاد دستگاه‌های اجرائی به تایید سازمان می‌رسد، سالیان توسط سازمان با همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط مورد اندازه‌گیری قرار گرفته و نتایج آن در ارزیابی عملکرد آنها لحاظ می‌شود. ماده ۳۷- دستگاه‌های اجرائی موظفند با هدف بهبود کیفیت و کمیت خدمات به مردم و با رعایت دستورالعمل‌های ذی‌ربط اقدامات زیر را به ترتیب انجام دهند:
۱- اطلاع رسانی الکترونیکی در خصوص شیوه ارائه خدمات همراه با زمان‌بندی انجام آن و مدارکی که متقاضی باید ارائه نماید.
۲- ارائه فرمهای مورد نیاز جهت انجام خدمات از طریق ابزار و رسانه‌های الکترونیکی ۳- ارائه خدمات به شهروندان به صورت الکترونیکی و حذف لزوم مراجعه حضوری مردم به دستگاه اجرائی برای دریافت خدمت. تبصره- مدت زمان اجراء بندهای (۱) و (۳) این ماده از تاریخ تصویب این قانون به ترتیب یک، دو و سه سال تعیین می گردد. ماده ۳۸- به منظور تسریع و سهولت در ارائه خدمات به مردم، واحدهای خدماتی رسانی الکترونیکی از طریق بخش دولتی و غیر دولتی در مراکز شهرستانها ایجاد می گردد. کلیه دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر تا پایان سال ۱۳۸۶ انجام آن دسته از خدماتی که از این طریق قابل ارائه می‌باشد را توسط این مراکز ارائه نمایند. دستور العمل اجرائی این ماده به تصویب شورای عالی اداری می‌رسد. ماده ۳۹- دستگاههای اجرائی موظفند به منظور صرفه جویی و بهره برداری مناسب از ساختمانها و فضاهای اداری و جلوگیر از تشریفات زائد و هزینه‌های غیر ضرور و فراهم آوردن موجبات ایمنی و سلامت شغلی کارمندان براساس ضوابط و استانداردهای به کار گیری فضاها، تجهیزات و ملزومات اداری که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می گردد اقدام نمایند. تبصره - کلیه دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت یک سال ساختمانهای مورد استفاده خود را با استانداردهای یاد شده تطبیق داده و فضاهای مازاد را حسب مورد در استانها به ادارات کل

اقتصادی و دارایی استان و در مراکز به وزارت امور اقتصادی و دارایی اعلام نمایند تا از طریق این وزارتخانه حسب مورد با تصویب هیات وزیران و یا شورای برنامه ریزی و توسعه استان دستگاههای بهره بردار آن تعینی گردد. در صورتی که در مهلت تعیین شده دستگاههای اجرائی اقدام نکنند ذی حسابان موظفند فضاهای مازاد را به وزارت یا اداره کل متبوع جهت اقدام به ترتیب فوق اعلام نمایند. ماده ۴۰- به منظور ایجاد زیر ساخت اطلاعاتی و تمرکز امور مربوط به استفاده از فناوری اطلاعات در خدمات، اداری، دولت موظف است از طریق سازمان ثبت احوال و شرکت پست جمهوری اسلامی ایران و مشارکت کلیه دستگاههای اجرائی پایگاه اطلاعات ایرانیان را طراحی، ساماندهی و اجراء نماید. تبصره ۱- این پایگاه با استفاده از شمار ملی و کد پستی از طریق ساماندهی، هدایت و اتصال داده‌ها و اطلاعات موجود دستگاهها تشکیل می گردد. تبصره ۲- کلیه دستگاههای اجرائی موظفند تا پایان سال ۱۳۸۶ پایگاه‌های اطلاعات داده‌های مربوط به خود را با استفاده از شماره ملی و کد پستی آماده نمایند. تبصره ۳- آئین نامه این ماده توسط سازمان تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. تبصره ۴- سازمان مسئول پیگیری و نظارت بر حسن انجام تکالیف مطرح در این ماده می‌باشد. هر گونه ارائه خدمات و بقراری ارتباط با مراجعانی که نیاز به شناسایی افراد و آدرس محل استقرار آنها می‌باشد از سال ۱۳۸۸ بدون استفاده از شمار ملی و کدپستی توسط دستگاههای اجرائی ممنوع می‌باشد. فصل ششم - ورود به خدمت ماده ۴۱- ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاههای اجرائی می باشند براساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصتها انجام می‌شود. ماده ۴۲- شرایط عمومی استخدام در دستگاههای اجرائی عبارتند از: الف- داشتن حداقل سن بیست سال تمام و حداکثر چهل سال برای استخدام رسمی و برای متخصصین با مدرک تحصیلی دکتری چهل و پنج سال. ب- داشتن تابعیت ایران. ج- انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان. د- عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر. ه- نداشتن سابقه محکومیت جزائی موثر. و- دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی و یا مدارک همتراز (برای مشاغلی که مدارک همتراز در شرایط احراز آنها پیش بینی شده است). ز- داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام می‌شوند براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. ح- اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. ط- التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. تبصره- به کار گیری موقت و تعیین حقوق و مدت خدمت اتباع خارجی حسب قوانین و مقررات خاص خود انجام خواهد داشت. تبصره ۲- استخدام افراد در دستگاههای اجرائی در مشاغل تخصصی و کاشناسی و بالاتر منوط به احراز توانایی آنان در مهارتهای پایه و عموم فناوری اطلاعات می‌باشد که عناوین و محتوای مهارتهای مذکور توسط سازمان تهیه و ابلاغ خواهد شد. تبصره ۳- استخدام ایثارگران و خانواده‌های آنان براساس قوانین مصوب مربوط به خود خواهد بود. تبصره ۴- قوانین و مقررات گزینش به قوت خود باقی است. تبصره ۵- به کار گیری افراد با مدارک تحصیلی دیپلم و یا با حداقل سن کمتر از رقم مذکور در این ماده در موارد یا مناطقی خاص برای مدت زمان مشخص و برای فرزندان شهدا صرفا در مشاغلی که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد مجاز می‌باشد. ماده ۴۳- دستگاههای اجرائی می‌توانند در صورتی که در قوانین و مقررات قبلی مورد عمل خود شرایطی علاوه بر شرایط ماده ۴۲ این قانون داشته باشند، آن را ملک عمل قرار دهند. ماده ۴۴- به کار گیری افراد در دستگاههای اجرائی پس از پذیرفته شدن در امتحان عمومی که به طور عمومی نشر آگهی می گردد و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی امکانپذیر است. دستور العمل مربوط به نحوه برگزار امتحان عمومی و تخصصی به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد. فصل هفتم - استخدامماده ۴۵- از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاههای اجرائی به دو روش ذیل انجام می پذیرد. الف - استخدام رسمی برای تصدی پستهای ثابت در مشاغل حاکمیتی. ب- استخدام پیمانی برای تصدی پستهای سازمانی و برای مدت معین. تبصره ۱- کارمندانی که به موجب قوانین مورد عمل به استخدام رسمی در آمده اند با رعایت مقررات این قانون به صورت استخدام رسمی ادامه خواهند داد. تبصره ۲- مشاغل موضوع بند الف این ماده با توجه به ویژگی‌های

مذکور در ماده ۸ این قانون بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. تبصره ۳- سن کارمند پیمانی در انتهای مدت قرار داد استخدام نباید از شصت و پنج سال و برای مشاغل تخصصی از هفتاد سال تجاوز کند. تبصره ۴- تعیین محل خدمت و شغل مورد تصدی کارمندان پیمانی در پیمان نامه مشخص می گردد و در مورد کارمندان رسمی به عهده دستگاه اجرائی ذی ربط می‌باشد. ماده ۴۶- کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می‌نمایند قبل از ورود به خدمت رسمی یک دوره آزمایش را که مدت آن سه سال می‌باشد طی خواهند نمود و در صورت احراز شرایط ذیل از بدو خدمت جزء کارمندان رسمی منظور خواهند شد: الف- حصول اطمینان از لیاقت (علمی، اعتقادی و اخلاقی)، کاردانی، علاقه به کار، خلاقیت، نوآوری، روحیه خدمت به مردم و رعایت نظم انضباط اداری از طریق کسب امتیاز لازم با تشخیص کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی. ب - طی دوره‌های آموزشی و کسب امتیاز لازم. ج - تائید گزینش. تبصره ۱- در صورتی که در ضمن یا ایران دوره آزمایشی کارمندان شرایط ادامه خدمات و یا تبدیل به استخدام رسمی را کسب ننمایند با وی به یکی از روزشهای ذیل رفتا خواهد شد: الف - اعطاء مهلت دو ساله دیگر برای احراز شرایط لازم. ب - تبدیل وضع به استخدامی پیمانی. ج- لغو حکم. تبصره ۲- با کارمندان پیمانی در صورت شرکت در آزمون و احراز صلاحیتهای موضوع ماده ۴۲ و پذیرفته شدن برای استخدام در مشاغل حاکمیتی به شرح زیر رفتار خواهد شد. ۱- سوابق پیمانی آنها جزو سوابق رسمی محسوب می‌شود. ۲- سابقه سنوات خدمت آنها به سقف سن موضوع بند الف ماده ۴۲ فصل ورود به خدمت اضافه می‌شود. تبصره ۳- آئین نامه اجرائی این ماده توسط سازمان تهیه و به تصویب هیات وزیران می‌رسد. ماده ۴۷- به کارگیری کارمندان شرکتهای و موسسات غیر دولتی برای انجام تمام یا بخشی از وظایف و اختیارات پستهای سازمانی دستگاههای اجرائی تحت هر عنوان ممنوع می‌باشد و استفاده از خدمات کارمندان این گونه شرکتها و موسسات صرفا براساس ماده ۱۷ این قانون امکانپذیر است. ماده ۴۸- کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمات در دستگاه اجرائی متنزع می گردند: - بازنشستگی و یا از کار افتادگی کلی طبق قوانین ذی ربط. - استعفا. - بازخریدی به دلیل کسب نتایج ضعیف از ارزیابی عملکرد کارمند در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب (براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد). - آماده بخدمت براساس ماده ۱۲۲. - اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی ربط. تبصره ۱- کارمندانی که به موجب احکام مراجع قانونی از خدمت منفصل می گردند در مدت انفصال اجازه استخدام و یا هر گونه اشتغال در دستگاههای اجرائی را نخواهند داشت. تبصره ۲- کارمندانی که از دستگاه اجرائی اخراج می گردند، اجازه استخدام و یا هر گونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرائی را نخواهد داشت. ماده ۴۹- تمدید قرار داد کارمندان پیمانی منوط به تحقق شرایط ذیل می‌باشد: - استمرا پست سازمانی کارمندان. - کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد و رضایت از خدمات کارمند. - جلب رضایت مردم و ارباب رجوع. - ارتقاء سطح علمی و تخصصی در زمینه شغل مورد تصدی. تبصره- در صورت عدم تمدید قرار داد با کارمندان پیمانی مطابق قوانین و مقررات مربوط عمل خواهد شد. ماده ۵۰- کارمندان، مشمول استفاده از مزایای بیمه بیکاری مطابق قوانین و مقررات مربوط خواهند بود. ماده ۵۱ - مجموع مجوزهای استخدام دستگاههای اجرائی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه‌های پنج ساله تعیین می گردد و سهم هر یک از وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می رسد. تبصره - هر گونه به کارگیری نیروی انسانی در دستگاههای اجرائی خارج از مجوزهای موضوع این ماده خلاف قانون محسوب و ممنوع می‌باشد و پرداخت هر گونه وجهی به افرادی که بدون مجوز به کار گرفته می‌شوند تصرف غیر قانونی در اموال عمومی محسوب می گردد. ماده ۵۲ - هر نوع به کار گیری افراد در دستگاههای اجرائی به غیر از حالات مندرج در ماده ۴۵ و تبصره ماده ۳۲ این قانون ممنوع می‌باشد. فصل هشتم - انتصاب و ارتقاء شغلی ماده ۵۳ - انتصاب و ارتقاء شغلی کارمندان باید با رعایت شرایط تحصیلی و تجربی لازم و پس از احراز شایستگی و عملکرد موفق در مشاغل قبلی آنان صورت گیرد. ماده ۵۴ - به منظور استقرار نظام شایستگی و ایجاد ثبات در خدمت مدیران، دستگاههای اجرائی موظفند اقدامات زیر را انجام دهند: الف- در

انتخاب و انتصاب افراد به پستهای مدیرت حرفه‌ای، شرایط تخصصی لازم در تعیین نموده تا افراد از مسیر ارتقائ شغلی به مراتب بالاتر ارتقاء یابند. در مواردی که از این طریق امکان انتخاب وجود نداشته باشد، با برگزاری امتحانات تخصصی لازم، انتخاب صورت می‌پذیرد. دستگاههای اجرائی می‌توانند برای حداکثر پانزده درصد ۱۵ درصد سمتهای مدیریت حرفه‌ای از افراد شایسته (با رعایت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل، بدون رعایت سلسله مراتب مدیریتی) خارج از دستگاه استفاده نمایند. ب- عزل و نصب متصدیان پستهای مدیریت سیاسی (مذکور در ماده ۷۱ این قانون بدون الزام به رعایت مسیر ارتقاء شغلی از اختیارات مقامات بالاتر می‌باشد). ج- دوره خدمت در پستهای مدیریت حرفه‌ای چهار ساله می‌باشد و تمدید آن بلامانع است. تغییر سمت افراد قبل از مدت مذکور براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد امکانپذیر می‌باشد. تبصره ۱- در اجراء این ماده مجموعه شرکتهای زیر مجموعه یک شرکت مادر تخصصی برای انتصاب مدیران یک دستگاه اجرائی تلقی می گردد. تبصره ۲- در هر یک از دستگاههای اجرائی، یکی از پستهای معاونین مقامات اجرائی مذکور در بندهای (د) و (ه) ماده (۷۱) این قانون ثابت تلقی می گردد و عزل و نصب متصدی آن براساس آئین نامه‌ای است که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. تبصره ۳- دستگاههای اجرائی موظفند امکان ارتقائ مسیر شغلی را با توجه به امتیازات مربوطه در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم نمایند. تبصره ۴- مدیران مذکور در ماده ۷۱ این قانون مدیران سیاسی و بقیه مدیران حرفه‌ای تلقی می گردند. ماده ۵۵ – سازمان مکلف است به منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پستهای مدیریت نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران جهت استفاده مقامات و مدیران ذی ربط اقدام نماید. ماده ۵۶- سازمان موظف است برنامه‌ها و سامانه‌های اجرائی موثری را برای آموزش مدیران متناسب با وظایف و نقشهای مورد انتظار در بخشها و دستگاههای اجرائی کشور تنظیم نماید و هر گونه انتصاب و ارتقاء مدیران منوط به طی دوره‌های ذی ربط می‌باشد. ماده ۵۷ – دستور العمل اجرائی این فصل و شرایط تخصصی و عمومی پستهای مدیرت حرفه‌ای و نحوه ارتقاء مسیر شغلی با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای عالی اداری می‌رسد. فصل نهم – توانمند سازی کارمندان ماده ۵۸ – سازمان موظف است به منظور ارتقاء سطح کارایی و اثر بخشی دستگاههای اجرائی، نظام آموزش کارمندان دستگاههای اجرائی را به گونه‌ای طراحی نماید که همراه با متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با شغل مورد نظر، انگیزه‌های لازم را جهت مشارکت مستمر کارمندان در فرآیند آموزش تامین نماید به نحوی که رابطه‌ای بین ارتقاء کارمندان و مدیران و آموزش برقرار گردد و از حداقل سرانه ساعت آموزش براساس مقررات مربوط در هر سال برخوردار گردند. ماده ۵۹ – دستگاههای اجرائی مکلفند با رعایت مقررات این قانون و نظام آموزش کارمندان دولت، برنامه‌های آموزشی کارمندان خود را تدوین نمایند. تبصره – دستگاههای اجرائی می‌توانند در قالب برنامه‌های آموزشی مصوب برای اجراء دوره‌های آموزشی مورد نیاز خود با دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی انعقاد قرار داد نمایند. همچنین دستگاههای مزبور می‌توانند کلیه مراحل طراحی، اجراء و ارزشیابی دوره‌ها و فعالیتهای آموزشی و پژوهشی خود را به موسسات و مراکز آموزشی و پژوهشی دولتی و غیر دولتی که صلاحیت فنی و تخصصی آنها به تائید سازمان رسیده باشد، واگذار نمایند. ماده ۶۰- کلیه بورسهای آموزشی که منجر به اخذ مدرک تحصیلی دانشگاهی نمی گردد و از سوی دولتهای خارجی یا از طرف موسسات بین المللی در اختیار دولت قرار می گیرد از طریق سازمان، متناسب با وظایف دستگاههای اجرائی توزیع می گردد. دوره‌هایی که طبق قرار داد دو جانبه برگزار می‌شود توسط دستگاه اجرائی مربوط اقدام خواهد شد. تبصره – بورسهای و دوره‌های آموزشی که منجر به اخذ مدرک دانشگاهی می‌شود با نظر وزارت درمان و آموزش پزشکی و علوم، تحقیقات و فناوری حسب مورد توزیع می گردد. ماده ۶۱- اعزام کارمندان دستگاههای اجرائی از زمان تصوب این قانون برای طی دوره‌های آموزشی که منجر به اخذ مدرک دانشگاهی و یا معادل آن می گردد در داخل و خارج از کشور با هزینه دستگاههای مربوطه و استفاده از ماموریت آموزشی ممنوع می‌باشد. تبصره – ایثارگران مشمول مقررات خاص خود می‌باشند. ماده ۶۲- کارمندان موظفند همواره نسبت به توانمند سازی و

افزایش مهارتها و تواناییهای شغلی خود اقدام نمایند. دستگاههای اجرائی شیوه‌ها و الگوهای لازم برای افزایش توان و توان سنجی مدام کارمندان خود را که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می‌شود به مورد اجرا خواهند گذارد. ماده ۶۳ – آئین نامه اجرائی این فصل به پیشنهاد سازمان و به تصویب هیات وزیران می‌رسد. فصل دهم – حقوق و مزایا ماده ۶۴ – نظام پرداخت کارمندان دستگاههای اجرائی براساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگیهای مذکور در مواد آتی خواهد بود. امتیاز حاصل از نتایج ارزشیابی عوامل مذکور در این فصل ضرب در ضریب ریالی، مبنای تعیین حقوق و مزایای کارمندان قرار می‌گیرد و برای بازنشستگان و موظفین یا مستمری بگیران نیز به همین میزان تعیین می‌گردد. تبصره – ضریب ریالی مذکور در این ماده با توجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالانه پیش بینی و به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد. ماده ۶۵- کلیه مشاغل مشمول این قانون براساس عواملی نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسئولیتهای، سطح تخصص و مهارت‌های مورد نیاز به یکی از طبقات جدول یا جداول حق شغل اختصاص می‌یابند. حداقل امتیاز جدول یا جداول ارزشیابی مشاغل (۲۰۰۰) و حداکثر آن (۶۰۰۰) می‌باشد. تبصره ۱- هر کدام از مشاغل متناسب با ویژگیها، حداکثر در پنج‌رتبه، مقدماتی، پایه، ارشد، خبره و عالی طبقه‌بندی می‌گردند و هر کدام از رتبه‌ها به یکی از طبقات جدول یا جداول موضوع این ماده اختصاص می‌یابد. رتبه‌های خبره و عالی به مشاغل کارشناسی و بالاتر اختصاص می‌یابد. شاغلین مربوط به بدو استخدام در رتبه مقدماتی قرار می‌گیرند و براساس عواملی نظیر ابتکار و خلاقیت، میزان افزایش مهارتها، انجام خدمات برجسته، طی دوره‌های آموزشی و میزان جلب رضایت ارباب رجوع براساس ضوابطی که متناسب با ویژگیهای مشاغل به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد ارزیابی و حسب امتیازات مکتسبه و طی حداقل مدت تجربه مربوط به سطوح پایه، ارشد، خبره و عالی ارتقا می‌یابند. نخبگانی که طبق ضوابط مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی تعیین می‌شوند و افرادی که علاوه بر شرایط عمومی در بدو استخدام از تجربه و مهارت لازم برخوردار هستند طبق آئین‌نامه‌ای که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد از طی برخی از رتبه‌ها معاف و دی یکی از رتبه‌های دیگر قرار می‌گیرند. تبصره ۲- کلیه عناوین مدیریت وسرپرستی متناسب با پیچیدگی وظایف و مسئولیتها، حیطه سرپرستی و نظارت و حساسیتهای شغلی و سایر عوامل مربوط در یکی از طبقات جدول فوق‌العاده مدیریت که حداقل امتیاز آن (۵۰۰) و حداکثر آن (۵۰۰۰) است، قرار می‌گیرد. تبصره ۳- امتیاز طبقه مشاغل آموزشی تمام وقت وزارت آموزش و پرورش و بهداشتی و درمانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در جدول یا جداول حق شغل با ضریب (۱/۱) محاسبه می‌گردد. ماده ۶۶- کلیه شاغلین مشمول این قانون براساس عواملی نظیر تحصیلات، دوره‌های آموزشی و مهارت (علاوه بر حداقل شرایط مذکور در اولین طبقه شغل مربوط)، سنوات خدمت و تجربه از امتیاز حق شاغل که حداقل (۱۰۰۰) و حداکثر (۴۵۰۰) امتیاز می‌باشد، بهره‌مند می‌گردند. حداکثر امتیاز این ماده برای هر شاغل از هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) امتیاز شغل وی تجاوز نخواهد کرد. تبصره – هنرمندان و افرادی که در حوزه‌های علمیه تحصیل نموده‌اند براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد با مقاطع رسمی تحصیلی همتراز می‌گردند. ماده ۶۷- جدول یا جداول موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های (۱) و (۲) آن بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد و تخصیص هر کدام از مشاغل و طبقات شغلی آن به یکی از طبقات جداول حق شغل با پیشنهاد سازمان توسط شورای توسعه مدیریت انجام و برای اجرا به دستگاههای اجرایی ابلاغ می‌گردد. ارزیابی عوامل مربوط به شاغل براساس ضوابطی که با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای مذکور می‌رسد توسط دستگاههای اجرایی انجام خواهد شد و سازمان بر اجرای این امر نظارت می‌نماید. ماده ۶۸- علاوه بر پرداختهای موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های آن و ماده (۶۶) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق‌العاده‌هایی به شرح زیر به کارمندان قابل پرداخت می‌باشد: ۱- فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا برای مشاغل تخصصی که شاغلین آنها دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند تا به میزان بیست و پنج (۲۵٪) امتیاز حقوق ثابت و برای سایر مشاغل تا بیست درصد (۲۰٪) حقوق ثابت هر کدام از کارمندان واجد شرایط پرداخت خواهد شد. فهرست این مناطق در هر دوره برنامه پنجساله با

پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد. ۲- فوق‌العاده ایثار گری متناسب بادرصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا (۱۵۰۰) امتیاز و به دارندگان نشان‌های دولتی تا (۷۵۰) امتیاز تعلق می گیرد. کارمندان و بازنشستگان که در زمان جنگ در مناطق جنگزده مشغول خدمت اداری بوده‌اند به ازای هر سال خدمت در زمان جنگ (۱۲۵) امتیاز در نظر گرفته می‌شود. ۳- فوق‌العاده سختی کار وکار در محیط های غیر متعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس و در بخشهای سوختگی و مراقبتهای ویژه بیمارستانی تا (۱۰۰۰) امتیاز و در مورد کار با مواد سمی، آتش‌زا و منفجره و کار در اعماق دریا، امتیاز یاد شده با تصویب هیئت وزیران تا سه برابر قابل افزایش خواهد بود. ۴- کمک به هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر می‌باشند معادل (۸۰۰) امتیاز برای هر فرزند معادل (۲۰۰) امتیاز و حداکثر سه فرزند. حداکثر سن برای اولادی که از مزایای این بند استفاده می کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیر شاغل بودن فرزند، (۲۵) سال تمام و نداشتن شوهر برای اولاد اناث خواهد بود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کارافتاده کلی می‌باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک هزینه عائله‌مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند. فرزندان معلول و از کار افتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی‌باشند. ۵- فوق‌العاده شغل برای مشاغل تخصصی، متناسب با سطح تخصص و مهارتها، پیچیدگی وظایف و مسئولیتها و شرایط بازار کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزران برای مشاغل تا سطح کاردانی حداکثر (۷۰۰) امتیاز و برای مشاغل همسطح کارشناسی حداکثر (۱۵۰۰) امتیاز و برای مشاغل بالاتر حداکثر (۲۰۰۰) امتیاز تعیین می گردد. این فوق‌العاده با رعایت تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد. ۶- فوق‌العاده کارایی و عملکرد در چهارچوب ضوابط این بند و تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد: الف- به حداکثر هفتاد درصد (۷۰٪) از کارمندان هر دستگاه براساس رتبه‌بندی نمرات ارزشیابی کارمندان، طبق عملکرد کارمندن و با توجه به امتیازی که از عوامل نظیر رضایت ارباب رجوع، رشد و ارتقا، اثر بخشی و کیفیت و سرعت در اتمام کار کسب می‌نمایند. براساس دستورالعملی که سازمان ابلاغ می‌نماید تا (۲۰٪) امتیاز مربوط به حقوق ثابت وی در مقاطع سه ماهه قابل پرداخت می‌باشد. ب- میزان بهره‌مندی کارمندان هر دستگاه از سقف هفتاد (۷۰٪) درصد مذکور در این بند متناسب با میزان موفقیت در تحقق تکالیف قانونی و اجرای برنامه‌ها و ارزیابی عملکرد دستگاه که توسط سازمان و تصویب شورای عالی اداری در سه سطح متوسط، خوب و عالی رتبه‌بندی می گردند به ترتیب (۳۰٪، ۵۰٪ و ۷۰٪) تعیین می گردد. ج- مقامات دستگاههای اجرایی مذکور در ماده (۷۱) متناسب با رتبه دستگاه ذی‌ربط مشمول دریافت این فوق‌العاده می‌باشند. ۷- به منظور جبران هزینه سفر و مأموریت روزانه داخل و خارج از کشور، نوبت کاری، جابه‌جایی محل خدمت کارمندان با تشخیص دستگاه اجرایی، کسر صندوق و تضمین، مبالغی با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزیران به کارمندان پرداخت خواهد شد. ۸- به کارمندانی که در خارج از کشور در پستهای سازمانی اشتغال دارند فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور براساس ضوابطی که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد پرداخت می گردد. این گونه کارمندان در مدتی که از فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور استفاده می کنند دریافت دیگری به استثنا مواردی که به موجب قوانین خاص برای اشتغال در خارج از کشور به این گونه کارمندان تعلق می گیرد نخواهند داشت. ۹- در صورتی که بنا به درخواست دستگاه، کارمندان مؤظف به انجام خدماتی خارج از وقت اداری گردند براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، می توان مبالغی تحت عنوان اضافه کار، حق‌التحقیق، حق‌التدریس، حق‌الترجمه و حق‌التألیف به آنها پرداخت نمود. مجموع مبالغ قابل پرداخت تحت عنوان اضافه کار و حق‌التدریس به هر یک از کارمندان نباید از حداکثر (۵۰٪) حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های وی تجاوز نماید. در هر دستگاه اجرایی حداکثر تا (۲۰٪) کارمندان آن دستگاه که به اقتضا شغلی، اضافه کار بیشتری دارند از محدودیت سقف (۵۰٪) مستثنی می‌باشند. ۱۰- فوق‌العاده ویژه در موارد خاص با توجه به عواملی از قبیل بازار کار داخلی و

بین‌المللی، ریسک‌پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیتها در درآمد ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادی و تحقیقاتی و حساسیت کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزیران امتیاز ویژه‌ای برای حداکثر (۲۵٪) از مشاغل در برخی از دستگاههای اجرائی تا (۵۰٪) سقف امتیاز حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر مذکور در این فصل در نظر گرفته خواهد شد. تبصره- پرداخت فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۵) و (۶) این ماده در هر کدام از دستگاههای اجرایی مشروط به اعمال اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی، فنآوری و واگذاری امور به بخش غیر دولتی (احکام مذکور در این قانون) و استفاده از منابع حاصل از صرفه‌جویی‌های به عمل آمده، در سقف اعتبارات مصوب از سال ۱۳۸۷ امکانپذیر می‌باشد و این فوق‌العاده‌ها جزو دیون منظور نمی‌گردد. انجام اصلاحات مذکور در این تبصره باید به تأیید سازمان برسد. ماده ۶۹- به دستگاههای اجرایی اجازه داده می‌شود تا بیست و پنج درصد (۲۵٪) اعتباراتی که از محل اصلاحات مذکور در تبصره ماده فوق‌الذکر در هر کدام از واحدهای سازمانی صرفه‌جویی می‌گردد را (با تأیید ذی‌حساب مربوطه) به عنوان فوق‌العاده بهره‌وری غیر مستمر به کارمندان و مدیرانی که در همان واحدها، خدمات برجسته انجام می‌دهند پرداخت نمایند. ماده ۷۰- شرایط تصدی مشاغل اختصاصی دستگاههای اجرایی به تناسب وظایف پستهای قابل تخصیص به هر شغل، از لحاظ معلومات، تحصیلات، تجربه، مهارت و دوره‌های آموزشی مورد نیاز و عوامل موثر دیگر با پیشنهاد دستگاه اجرایی و تأیید سازمان و تصویب شورای توسعه مدیریت تعیین می‌گردد. و در انتصاب افراد به مشاغل مذکور رعایت شراط مصوب الزامی می‌باشد. تبصره ۱- شرایط تصدی مشاغل عمومی که در پیش از یک دستگاه شاغل دارند به تناسب پستهای قابل تخصیص به هر شغل توسط سازمان تهیه و پس از تصویب شورای توسعه مدیریت جهت اجرا به دستگاههای ذی‌ربط ابلاغ می‌گردد. تبصره ۲- دستگاههای اجرایی مؤظفند حداکثر ظرف مدت سه سال شرایط تصدی مشاغل اختصاصی خود را به سازمان اعلام نمایند. در غیر این صورت سازمان مؤظف است شرایط تصدی مشاغل اختصاصی را رأساً به شورای توسعه مدیریت پیشنهاد نماید. تا تغییر ضوابط قبلی، شرایط مصوب فعلی قابل اجرا است. ماده ۷۱- سمتهای ذیل مدیریت سیاسی محسوب شده و به عنوان مقام شناخته می‌شوند و امتیاز شغلی مقامات مذکور در این ماده به شرح زیر تعیین می‌گردد: الف- رؤسای سه قوه (۱۸۰۰۰) امتیاز. ب- معاون اول رئیس جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضا شورای نگهبان (۱۷۰۰۰) امتیاز. ج- وزرا نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس جمهور (۱۶۰۰۰) امیتاز. د- استانداران و سفرا (۱۵۰۰۰) امیتاز. هـ - معاونین وزرا (۱۴۰۰۰) امتیاز. تبصره ۱- نخست وزیران دوران انقلاب اسلامی با مقامات بند (ب) این ماده همتراز می گردند و تعیین سایر پست‌های همطراز به عهد هیئت وزیران بوده و تعیین همطرازی پست‌های کارکنان اداری مجلس به عهده رئیس مجلس خواهد بود. تبصره ۲- علاوه بر حقوق موضوع ماده فوق و امتیاز ویژگیهای شاغل (مذکور در ماده (۶۶)) که حقوق ثابت تلقی می گردد فوق‌العاده‌های ماده (۶۸) این قانون نیز حسب مورد به مقامات تعلق خواهد گرفت. تبصره ۳- مقامات مذکور در این ماده که حداقل دو سال در پست مدیریتهای سیاسی انجام وظیفه نموده یا بنمایند پس از تصدی مقام در صورتی که به سمت پایین‌تری منصوب شوند، چنانچه حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر آنها در مسئولیت جدید از هشتاد درصد (۸۰٪) حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر وی در پست قبلی کمتر باشد به میزان مابه‌التفاوت تا (۸۰٪) را تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود. این تفاوت تطبیق با ارتقاهای بعدی (عوامل شغل و شاغل و فوق‌العاده‌ها) مستهلك می گردد و این مابه‌التفاوت در محاسبه حقوق بازنشستگی و وظیفه نیز ملاك عمل خواهد بود. تبصره ۴- دولت مجاز است با پیشنهاد سازمان، برخی از امتیازات قانونی مقامات موضوع این قانون (به استنثا حقوق و مزایا) را به مشاغل خاص ویژه مدیریت حرفه‌ای و یا سمتهای خاص و ویژه قضایی تسری دهد. ماده ۷۲- امتیاز شغلی مدیران عامل و اعضای هیئت‌های مدیره شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری در مورد اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بمانند با توجه به نوع وظایف، حساسیت، سطح تخصصی کارمندان، تأثیر و نقش اقتصادی شرکت، نوع تولید و خدمات، کارآیی و اثربخشی و سهم شرکت در درآمد ملی تعیین خواهد گردید. سقف امتیاز

این ماده حداکثر (۵/۱) برابر حداکثر ارقام امتیاز شغلی مذکور در این فصل می‌باشد. این گونه کارمندان حسب مورد از امتیازات شاغل و فوق‌العاده‌های مذکور در ماده (۶۸) بهره‌مند خواهند بود. تبصره – حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره سایر شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری باید شرکت آنها به بخش غیر دولتی واگذار گردد، مشابه سایر مدیران حرفه‌ای مذکور در این قانون تعیین و پرداخت می گردد. ماده ۷۳- به منظور ارتقای کارایی و سوددهی بنگاههای اقتصادی و ایجاد انگیزه و تحرک در آنها، به کارمندان آن دسته از شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری در مورد اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند براساس آئین‌نامه‌ای که به تصویب هیئت وزیران می‌رسد متناسب با میزان سود حاصل و میزان اثرگذاری آنها در توسعه اقتصادی کشور و عملکرد و بهره‌وری بنگاه‌ها، فوق‌العاده بهره‌وری به طور غیر مستقیم پرداخت خواهد شد. حداکثر امتیاز این فوق‌العاده حسب مورد برای هفتاد درصد (۷۰٪) کارمندان تا سقف چهل درصد (۴۰٪) حقوق ثابت هر یک از کارمندان می‌باشد. تبصره – مشمولین این قانون صرفاً یکی از فوق‌العاده‌های مذکور در بند (۶) ماده (۶۸) و این ماده را می‌توانند دریافت نمایند. ماده ۷۴- به منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاههای اجرایی، شورای حقوق و دستمزد با عضویت رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزیر امور اقتصادی و دارایی و دو نفر از وزرا به انتخاب هیئت وزیران و رئیس دستگاه ذی‌ربط و مجموعاً دو نفر نماینده از کمیسیونهای اجتماعی و برنامه و بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی (به عنوان ناظر) تشکیل می‌شود، کلیه دستگاههای اجرایی اعم از این که مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند مکلفند قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی ذی‌ربط برای تعیین و یا تغییر مبانی و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای مذکور را کسب کنند. مصوبات و تصمیمات شورا پس از تأیید رئیس جمهور قابل اجرا است. وظایف دبیرخانه شورای حقوق و دستمزد به عهده سازمان خواهد بود. تبصره – هیئت وزیران و سایر مراجعی که اختیار تنظیم مقررات پرداخت دارند، موظفند قبل از هر گونه تصمیم‌گیری نظر موافق این شورا را اخذ نمایند. ماده ۷۵- امتیاز میزان عیدی پایان سال کارمندان و بازنشستگان و مؤظفین معادل (۵۰۰۰) می‌باشد. ماده ۷۶- حداقل و حداکثر حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول این قانون و سایر حقوق بگیران دستگاههای اجرایی و صندوقهای بازنشستگی وابسته به دستگاهها اجرایی هر سال با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد. تبصره – سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر نباید از (۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند. فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۲)، (۳) و(۵) ماده (۶۸) فوق‌العاده مستمر تلقی می گردند. ماده ۷۷- تعیین میزان فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۵)، (۶)، (۷) (۸) ، (۹) و (۱۰) ماده (۶۸) این قانون تا سقف تعیین شده توسط مراجع ذی‌ربط با وزیر و یا رئیس دستگاه اجرایی و یا مقامات و مدیران خواهد بود. ماده ۷۸- در دستگاههای مشمول این قانون کلیه مبانی پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به استثنای پرداختهای قانونی که در زمان بازنشسته شدن یا از کارافتادگی و یا فوت پرداخت می گردد و همچنین برنامه کمک‌های رفاهی که به عنوان یارانه مستقیم در ازای خدماتی نظیر سرویس رفت‌وآمد، سلف‌سرویس، مهد کودک و یا سایر موارد پرداخت می گردد، با اجرای این قانون لغو می گردد. تبصره – در صورتی که با اجرای این فصل، حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی هر یک از کارمندان که به موجب قوانین و مقررات قبلی دریافت می‌نمودند کاهش یابد، تا میزان دریافتی قبلی، تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود و این تفاوت تطبیق ضمن درج در حکم حقوقی با ارتقاهای بعدی مستهلک می گردد. این تفاوت تطبیق در محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه نیز منظور می گردد. ماده ۷۹- کلیه مبالغ پرداختی به مشمولین این قانون اعم از مستمر، غیر مستمر، پاداشت و هزینه‌ها، باید در فیش حقوقی کارمندان درج گردد. ماده ۸۰- آئین‌نامه اجرایی این فصل از تاریخ تصویب این قانون حداکثر ظرف مدت ۳ ماه با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد و دستگاههای اجرایی مؤظفند حداکثر ظرف مدت (۳) ماه پس از ابلاغ آئین‌نامه‌ها و دستورالعملهای مربوط نسبت به صدور احکام اقدام نمایند.

فصـل یازدهم – ارزیابی عملکرد ماده ۸۱- دسـتگاههای اجرایی مکلفند براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشـنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسـد، با اسـتقرار نظام مـدیریت عملکرد مشـتمل بر ارزیابی عملکرد سازمان، مـدیریت و کارمندان، برنامه‌های سـنجش و ارزیابی عملکرد و میزان بهره‌وری را در واحدهای خود به مورد اجرا گذاشـته و ضـمن تهیه گزارشهای نوبه‌ای و منظم، نتایج حاصل را به سازمـان گزارش نماینـد. ماده ۸۲- سازمان مؤظف است اسـتقرار نظام مـدیریت عملکرد را در سـطح کلیه دسـتگاههای اجرایی پیگیری و نظـارت نمـوده و هر سـال گزارشـی از عملکرد دسـتگاههای اجرایی و ارزشـیابی آنهـا در ابعـاد شاخصـهای اختصاصـی و عمومی و نحوه اجرای احکـام این قـانون را براسـاس آئین‌نـامه‌ای که با پیشـنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسـد، تهیه و به رئیس جمهـور و مجلس شـورای اسـلامی ارائه نمایـد. مـاده ۸۳- سازمـان مؤظـف اسـت هر سـاله براسـاس شاخصـهای بین المللی و گزارشـهای دریافتی از دستگاههای ذی‌ربط، پس از انطباق با چشم‌انداز ابلاغی، جایگاه و میزان پیشرفت کشور را در مقایسه با سایر کشورهای جهان تعیین و گزارش لازم را به رئیس جمهور و مجلس شورای اسـلامی ارائه نماید و از نتایج آن در تدوین راهبردهای برنامه‌های توسـعه اسـتفاده نمایـد. فصل دوازدهم – حقوق و تکالیف کارمنـدان ماده ۸۴- کارمندان دسـتگاههای اجرایی سالی سی روز حق مرخصـی کاری با اسـتفاده از حقوق و مزایای مربوط را دارنـد. حداکثر نیمی از مرخصـی کارمندان در هر سال قابل ذخیره شدن است. تبصره ۱- کارمنـدان دسـتگاههای اجرایی می‌توانند در طول مدت خدمت خود با موافقت دسـتگاه ذی‌ربط حداکثر سه سال از مرخصـی بدون حقوق استفاده نمایند و در صورتی که کسب مرخصی برای ادامه تحصیلات عالی تخصصی در رشته مربوط به شـغل کارمنـدان باشـد تا مـدت دو سال قابل افزایش خواهد بود. تبصـره ۲- کارمنـدان دسـتگاههای اجرایی طبق گواهی و تأیید پزشك معتمد حداکثر از چهار ماه مرخصـی اسـتعلاجی در سال اسـتفاده خواهند نمود. بیماریهای صـعب‌العلاج به تشـخیص وزارت بهـداشت، درمان و آموزش پزشـکی از محدودیت زمانی مذکور مسـتثنی می‌باشد و مقررات مربوط در آئین‌نامه این فصل پیش‌بینی می‌گردد. تبصـره ۳- مشـمولین مقررات قـانون تـأمین اجتماعی از نظر اسـتفاده از مرخصـی اسـتعلاجی تابع همان مقررات می‌باشـند. تبصره ۴- کارمندان زن که همسـر آنها در مأموریت بسـر می‌برند می‌توانند تا پایان مأموریت حداکثر به مدت شش سال از مرخصی بدون حقوق اسـتفاده نمایند. ماده ۸۵- دسـتگاههای اجرایی مکلفنـد در چهارچوب بودجه‌های مصوب و آئین‌نامه‌ای که به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، کارمندان و بازنشسـتگان و افراد تحت تکفل آنان را علاوه بر استفاده از بیمه پایه درمان، با مشارکت آنان به صورت هماهنگ و یکنواخت برای کلیه کارمنـدان دولت تحت پوشـش بیمه های تکمیلی قرار دهند. ماده ۸۶- دستگاههای اجرایی مکلفند در ایجاد محیط مناسب کار و تأمین شـرایط بهداشتی و ایمنی برای کارمندان خود اقدامات لازم را به عمل آورند. ماده ۸۷- ساعـات کـار کارمنـدان دولت چهـل و چهـار سـاعت در هفته می‌باشـد و ترتیب و تنظیم ساعـات کـار ادارات بـا پیشـنهاد سازمان و تصویب هیئت وزیران تعیین می‌گردد و تغییر سـاعت کار کارمنـدان در موارد ضـروری با رعایت سـقف مـذکور با دسـتگاه ذی‌ربط می‌باشـد. میزان ساعـات تـدریس معلمـان و اعضـای هیئت علمی از ساعـات مؤظف، در طرحهـای طبقه‌بنـدی مشاغـل ذی‌ربط تعیین خواهد شد. تبصره ۱- کارمندان می‌توانند با موافقت دسـتگاه اجرایی ساعات کار خود را تا یك چهارم ساعت کار روزانه (حداکثر ۱۱ سـاعت) تقلیـل دهنـد. میزان حقوق و مزایـا، نحوه محاسـبه سوابق خـدمت این قبیـل کارمنـدان متناسب با ساعات کار آنان تعیین خواهد شد. تبصره ۲- دستگاههای اجرایی می‌توانند در موارد خاص با موافقت هیئت وزیران و رعایت سقف ساعات کار با توجه به شرایط جغرافیایی و منطقه‌ای و فصلی ساعات کار خود را به ترتیب دیگری تنظیم نمایند. تبصره ۳- کلیه دستگاههای اجرایی استانی مؤظفند ساعات کار خود را در شـش روز هفته تنظیم نمایند. (سـتاد مرکزی دسـتگاههای اجرایی مشمول این حکم نمی‌باشند). ماده ۸۸- کارمنـدان دسـتگاههای اجرایی در انجـام وظـایف و مسـئولیت‌های قـانونی در برابر شاکیـان مورد حمـایت قضـایی می‌باشـند و دسـتگاهای اجرایی مکلفنـد به تقاضـای کارمنـدان برای دفـاع از انجام وظایف آنها با اسـتفاده از کارشـناسان حقوقی خود یا گرفتن وکیـل از کارمنـدان حمـایت قضایی نماینـد. ماده ۸۹- کارمنـدان دسـتگاههای اجرایی در مـورد اسـتفاده از تسـهیلات و امتیـازات و

انتصاب به مشاغل سازمانی در صورت داشتن شرایط لازم از حقوق یکسان برخوردار بوده و دستگاههای اجرایی مکلفند با رعایت موازین و مقررات مربوطه و عدالت استخدامی، حقوق کارمندان خود را در مورد مذکور در این قانون مدنظر قرار دهند. ماده ۹۰- کارمندان دستگاههای اجرایی مؤظف می‌باشند که وظایف خود را با دقت، سرعت، صداقت، امانت، گشاده‌رویی، انصاف و تبعیت از قوانین و مقررات عمومی و اختصاصی دستگاه مربوطه انجام دهند و در مقابل عموم مراجعین به طور یکسان و دستگاه ذی‌ربط پاسخگو باشند. هرگونه بی‌اعتنایی به امور مراجعین و تخلف از قوانین و مقررات عمومی ممنوع می‌باشد. ارباب رجوع می‌توانند در برابر برخورد نامناسب کارمندان با آنها و کوتاهی در انجام وظایف به دستگاه اجرایی ذی‌ربط و یا مراجع قانونی شکایت نمایند. ماده ۹۱- اخذر رشوه و سواستفاده از مقام اداری ممنوع می‌باشد. استفاده از هرگونه امتیاز، تسهیلات، حق مشاوره، هدیه و موارد مشابه در مقابل انجام وظایف اداری و وظایف مرتبط با شغل توسط کارمندان دستگاههای اجرایی در تمام سطوح از افراد حقیقی و حقوقی به جز دستگاه ذی‌ربط خود تخلف محسوب می‌شود. تبصره ۱- دستگاههای اجرایی مؤظفند علاوه بر نظارت مستقیم مدیران از طریق انجام بازرسیهای مستمر داخلی توسط بازرسان معتمد و متخصص در اجرای این ماده نظارت مستقیم نمایند. چنانچه تخلف هر یک از کارمندان مستند به گزارش حداقل یک بازرس معتمد به تأیید مدیر مربوطه برسد بالاترین مقام دستگاه اجرایی یا مقامات و مدیران مجاز، می‌توانند دستوراعمال کسر یک سوم از حقوق، مزایا و عناوین مشابه و یا انفصال از خدمات دولتی برای مدت یک ماه تا یک سال را برای فرد متخلف صادر نمایند. تبصره ۲- در صورت تکرار این تخلف به استناد گزارشهایی که به تأیید بازرس معتمد و مدیر مربوطه برسد پرونده فرد خاطی به هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع و یکی از مجازاتهای بازخرید، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی اعمال خواهد شد. تبصره ۳- دستگاههای اجرایی مؤظف است اسامی افراد حقیقی و حقوقی رشوه دهنده به کارمندان دستگاههای اجرای را جهت ممنوعیت عقد قرارداد به کلیه دستگاههای اجرایی اعلام نماید. تبصره ۴- سازمان مؤظف است اسامی افراد حقیقی و حقوقی رشوه دهنده به کارمندان دستگاههای اجرایی را جهت ممنوعیت عقد قرارداد به کلیه دستگاههای اجرایی اعلام نماید. ماده ۹۲- مدیران و سرپرستان بلافصل، مسئول نظارت و کنترل و حفظ روابط سالم کارمندان خود در انجام وظایف محوله می‌باشند و در مورد عملکرد آنان باید پاسخگو باشند. در صورتی که کارمندان مزبور با اقدامات خود موجب ضرر و زیان دولت گردند و یا تخلفاتی نظیر رشوه و یا سواستفاده در حیطه مدیریت مسئولان مزبور مشاهده و اثبات گردد، علاوه بر برخورد با کارمندان خاطی با مدیران و سرپرستان کارمندان (حسب مورد) نیز که در کشف تخلف یا جرایم اهمال نموده باشند مطابق قوانین مربوط، با آنان رفتار خواهد شد. ماده ۹۳- کلیه کارمندان دستگاههای اجرائی مؤظفند در ساعات تعیین شده موضوع ماده (۸۷) به انجام وظایف مربوط بپردازند و در صورتی که در مواقع ضروری خارج از وقت اداری مقرر و یا ایام تعطل به خدمات آنان نیاز باشد براساس اعلام نیاز دستگاه مکلف به حضور در محل کار و انجام وظایف محوله در قبال حق‌الزحمه یا اضافه‌کاری برابر مقررات مربوط خواهند بود. ماده ۹۴- تصدی بیش از یک پس سازمانی برای کلیه کارمندان دولت ممنوع می‌باشد. در موارد ضروری با تشخیص مصام مسئول مافوق تصدی موقت پست سازمان مدیریتی یا حساس به صورت سرپرستی بدون درافت حقوق و مزایا برای حداکثر چهار ماه مجاز می‌باشد. تبصره - عدم رعایت مفاد ماده فوق‌الذکر توسط هر یک از کارمندان دولت اعم از قبول‌کننده پست دوم یا مقام صادرکننده حکم متخلف محسوب و در هیئت رسیدگی به تخلفات اداری رسیدگی و اتخاذ تصمیم خواهد شد. ماده ۹۵- به کارگیری بازنشستگان متخصص (با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر) در موارد خاص به عنوان اعضای کمیته‌ها، کمیسیون‌ها، شوراها، مجامع و خدمات مشاوره‌ای غیر مستمر، تدریس و مشاوره‌های حقوقی مشروط بر این که مجموع ساعت اشتغال آنها در دستگاهاهی اجرایی از یک سوم ساعت اداری کارمندان مؤظف تجاوز نکند بلامانع می‌باشد. حق‌الزحمه این افراد متناسب با ساعات کار هفتگی معادل کارمندان شاغل مشابه تعیین و پرداخت می گردد. ماده ۹۶- کارمندان دستگاههای اجرایی مکلف می‌باشند در حدود قوانین و مقررات، احکام و اوامر رؤسای مافوق خود را در امور

اداری اطاعت نمایند، اگر کارمندان حکم یا امر مقام مافوق را برخلاف قوانین و مقررات اداری تشخیص دهند، مکلفند کتباً مغایرت دستور را با قوانین و مقررات با مقام مافوق اطلاع دهند. در صورتی که بعد از این اطلاع، مقام مافوق کتباً اجرای دستور خود را تأیید کرد، کارمندان مکلف به اجرای دستور صادره خواهند بود و از این حیث مسئولیتی متوجه کارمندان نخواهد بود و پاسخگویی با مقام دستوردهنده می‌باشد. ماده ۹۷- رسیدگی به مواردی که در این قانون ممنوع و یا تکلیف شده است و سایر تخلفات کارمندان دستگاههای اجرایی و تعیین مجازات آنها طبق قانون رسیدگی به تخلفات اداری – مصوب ۱۳۷۲- می‌باشد. «به استثنا ماده (۹۱) که ترتیب آن در این ماده مشخص شده است.» ماده ۹۸- خروج از تابعیت ایران و یا قبول تابعیت کشور بیگانه به شریط گواهی وزارت امور خارجه موجب انفصال از خدمات دولت خواهد بود. ماده ۹۹- پرداخت اضافه‌کاری تنها در قبال انجام کار اضافی در ساعات غیراداری مجاز می‌باشد و هرگونه پرداخت تحت این عنوان بدون انجام کار اضافی در حکم تصرف غیرقانونی وجوه و اموال عمومی است. ماده ۱۰۰- آئین‌نامه‌های اجرایی این فصل با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد. فصل سیزدهم – تأمین اجتماعی ماده ۱۰۱- کلیه کارمندانی پیمانی دستگاههای اجرایی از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی نظیر بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت، بیکاری، درمان با رعایت این قانون مشمول قانون تأمین اجتماعی، می‌باشند و کارمندان رسمی را که پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون، می‌توان برای مشاغل حاکمیتی در دستگاههای اجرایی استخدام نمود از لحاظ برخوداری از مزایای تأمین اجتماعی حسب تقاضای خود مشمول قانون تأمین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی مورد عمل دستگاه اجرایی ذی‌ربط قرار می‌گیرند. ماده ۱۰۲- کارمندان می‌توانند در صورت تمایل به جای سازمان تأمین اجتماعی یا سازمان بازنشستگی کشوری مشمول مقررات یکی دیگر از صندوقهای بیمه‌ای قرار گیرند. در این صورت سهم کارفرمایی دولت برای خدمات تأمین اجتماعی حداکثر به میزان سهم کارفرمایی مقررات قانون تأمین اجتماعی می‌باشد و مابه‌التفاوت توسط کارمندان پرداخت می‌گردد. این قبیل کارمندان از لحاظ بازنشستگی، وظیفه، از کار افتادگی و نظایر آن مشمول مقررات صندوقی که انتخاب کرده‌اند می‌باشند تغییر صندوق در طول مدت قرارداد فقط یک‌بار امکانپذیر می‌باشد. تبصره – آئین نامه اجرایی نحوه تغییر صندوقها با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد. ماده ۱۰۳- دستگاه اجرایی با داشتن یکی از شرایط زیر می‌تواند کارمند خود را بازنشسته نماید: الف) حداقل سی‌سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و سی‌وپنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال. ب) حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با بیست و پنج‌روز حقوق. تبصره ۱- سابقه مذکور در بند (الف) و همچنین شرط سنی مزبور در بند «ب» برای متصدیان مشاغل ساخت و زیان‌آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر می‌باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی‌گردد. تبصره ۲- دستگاههای اجرایی مکلفند کارمندانی که دارای سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و شصت سال سن و همچنین کارمندانی که دارای سی و پنج سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی و شصت و پنج سال سن می‌باشند را رأساً و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند. تبصره ۳- دستگاههای اجرایی مؤظفند کارمندانی را که دارای شصت و پنج سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت می‌باشند را بازنشسته کنند. سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی هفتاد سال است. کارمندان تخصصی فوق‌الذکر که سابقه خدمت آنها کمتر از بیست و پنج‌سال است، در صورتی که بیش از بیس سال سابقه خدمت داشته باشند می‌توانند تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت بازخرید می‌شوند. ماده ۱۰۴- در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی به کارمندانی که بیش از سی سال خدمت دارند به ازای هر سال خدمت مازاد بر سی‌سال، دو و نیم درصد (۲/۵٪) رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید. ماده ۱۰۵- منظور از سابقه خدمت در این قانون برای بازنشستگی، آن مدت از سوابق خدمت کارمندانی می‌باشد که در حالت اشتغال به صورت تمام وقت انجام شده و کسور مربوط را پرداخت نموده یا می‌نماید و مرخصی استحقاقی و

استعلاجی و مدت خدمت نیمه‌وقت بانوان را به استناد قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان – مصوب ۱۳۶۲– (مشروط بر این که کسور بازنشستگی به طور کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه به عنوان سابقه خدمت کارمندان محسوب می گردد. تبصره – مدت خدمت کارمندانی که در ابتدا یا حین خدمت به تحصیل مقاطع رسمی آموزشی یا معادل آن اشتغال می‌یابند و از مزایای تحصیلات مربوطه بهره‌مند می‌شوند جزو سابقه خدمت برای بازنشستگی منظور نمی گردد. مگر آن که همراه با تحصیل حداقل سه چهارم از وقت اداری را به انجام وظایف محوله اشتغال داشته باشند، مأموریتهای تحصیلی و تعهدات خدمتی تحصیلی با رعایت ماده (۶۱) این قانون با موافقت سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور انجام می گیرد. ماده ۱۰۶– مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون حقو قثابت به اضافه فوق‌العاده‌های مستمر و فوق‌العاده بند «۱۰» ماده (۶۸) این قانون می‌باشد. ماده ۱۰۷ – به کارمندان مشمول این قانون که بازنشسته می‌شوند به ازاء هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تا سی سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده پرداخت خواهد شد. آن قسمت از سابقه خدمت کارمند که در ازاء آن وجوه بازخریدی دریافت نموده‌اند از سنوات خدمتی که مشمول دریافت این وجوه می گردد کسر می‌شود. ماده ۱۰۸ – کرامندانی که تا قبل از تصویب این قانون به استخدام درآمده و از نظر بازنشستگی مشمول صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند، با رعایت احکام پیش‌بینی شده در این فصل تابع صندوق خود می‌باشند و یا در صورتی که پس از اجراء این قانون به استخدام ر سمی درآیند و این صندوق را انتخاب کنند. با رعایت احکام مذکور در این قانون مشمول سایر مقررات قانونی قبلی خواهند مبود. ماده ۱۰۹ – از تاریخ تصویب این قانون حقوق کلیه بازنشستگان، وظیفه بگیران یا مستمری بگیران صندوق های بازنشستگی کشوری و لشکری که تا پایان سال ۱۳۸۵ بازنشسته یا از کارافتاده و یا فوت نموده‌اند در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی که با توجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالیانه پیش‌بینی می گردد با رعایت ماده (۱۲۵) و ارقام مذکور در جداول بندهای «الف» و «ب» این ماده و تبصره‌های مربوط باشد تا این میزان افزایش می‌یابد. الف) حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت کارمندان کشوری بر اساس امتیاز ردیف آخرین گروه شغلی مربوط در ضریب ریالی فوق‌الذکر و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود. گروه شغلی ۱ و۲ امتیاز مربوطه ۴۰۰۰ ، گروه شغلی ۳ امتیاز مربوطه ۴۵۰۰، گروه شغلی ۴ امتیاز مربوطه ۵۰۰۰ ، گروه شغلی ۵ امتیاز مربوطه ۵۵۰۰ ، گروه شغلی ۶ امتیاز مربوطه ۶۰۰۰ ، گروه شغلی ۷ امتیاز مربوطه ۶۵۰۰ گروه شغلی ۸ امتیاز مربوطه ۷۰۰۰، گروه شغلی ۹ امتیاز مربوطه ۷۵۰۰، گروه شغلی ۱۰ امتیاز مربوطه ۸۰۰۰، گروه شغلی ۱۱ امتیاز مربوطه ۸۵۰۰، گروه شغلی ۱۲ امتیاز مربوطه ۹۰۰۰، گروه شغلی ۱۳ امتیاز مربوطه ۹۵۰۰، گروه شغلی ۱۴ امتیاز مربوطه ۱۰۰۰۰، گروه شغلی ۱۵ امتیاز مربوطه ۱۰۵۰۰، گروه شغلی ۱۶ امتیاز مربوطه ۱۱۰۰۰، گروه شغلی ۱۷ امتیاز مربوطه ۱۱۵۰۰، گروه شغلی ۱۸ امتیاز مربوطه ۱۲۰۰۰، گروه شغلی ۱۹ امتیاز مربوطه ۱۲۵۰۰، گروه شغلی ۲۰ امتیاز مربوطه ۱۳۰۰۰ امتیاز مربوط به تعیین حقوق بازنشستگی مقامات موضوع تبصره (۲) ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارمندان دولت و همترازان آنها که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، تصدی مقامات را به عهده داشته و بازنشسته شده‌اند به شرح زیر خواهد بود: مقامات موضوع بند «الف» ۱۴۵۰۰ ، مقامات موضوع بند «ب» ۱۵۵۰۰، مقامات موضوع بند «ج» ۱۶۵۰۰ ، مقامات موضوع بند «د» ۱۷۵۰۰، مقامات موضوع بند «هـ» ۱۹۰۰۰ ب) حقوق بازنشستگی، وظیفه و یا فوت کارمندان نیروهای مسلح بر اساس امتیاز ردیف جایگاه شغلی مربوط در ضریب ریالی مذکور در این ماده و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود: عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرجوخه با رتبه ۴، امتیاز: ۵۴۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: گروهبان ۳ با رتبه ۵، امتیاز: ۶۰۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: گروهبان ۲ با رتبه ۶، امتیاز: ۶۶۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: گروهبان ۱ با رتبه ۷، امتیاز: ۷۲۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: استوار دوم با رتبه ۸، امتیاز: ۷۸۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: استوار یکم با رتبه ۹، امتیاز: ۸۴۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: استوار سوم با رتبه ۱۰، امتیاز: ۹۰۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: استوار دوم با رتبه ۱۱، امتیاز: ۹۶۰۰ عنوان درجه

یا رتبه شغلی: استوار یکم با رتبه ۱۲، امتیاز: ۱۰۲۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سروان با رتبه ۱۳، امتیاز: ۱۰۸۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرگرد با رتبه ۱۴، امتیاز: ۱۱۴۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرهنگ با رتبه ۱۵، امتیاز: ۱۲۰۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرهنگ با رتبه ۱۶، امتیاز: ۱۲۶۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرتیپ ۲ با رتبه ۱۷، امتیاز: ۱۲۲۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرتیپ با رتبه ۱۸، امتیاز: ۱۳۸۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرلشگر با رتبه ۱۹، امتیاز: ۱۴۴۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سپهبد با رتبه ۲۰، امتیاز: ۱۵۰۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: ارتشبد، امتیاز: ۱۵۶۰۰ تبصره ۱- مشمولان بندهای «الف و ب» این ماده که در طول دوران خدمت حداقل به مدت (۲) سال دارای سمت‌های مدیریتی بوده‌اند، درصدهای زیر حسب مورد و بر اساس جدول بند «الف» به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد: مشاغل سرپرستی و همتراز ۵ درصد، معاونین مدیر کل و همتراز آنان ۱۰ درصد، مدیران کل و همتراز آنان ۱۵ درصد، مدیران عامل و اعضاء هیات مدیره شرکت‌های دولتی ۲۰ درصد، مقامات موضوع تبصره‌های «۲» و «۳» ماده (۱) ن.هـب ۲۵ درصد. تبصره ۲- بازنشستگان و وظیفه بگیران که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها بیش از سی سال است به ازاء هر سال (تا ده سال) دو و نیم درصد (۲/۵٪) به ارقام فوق‌الذکر اضافه می‌گردد و افرادی که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال است (تا پانزده سال) به ازاء هر سال دو و نیم درصد (۲/۵٪) از ارقام فوق‌الذکر کسر می‌گردد. مشروط بر این که میزان حقوق بازنشستگی یا وظیفه آنان از حداقل حقوق بازنشستگی کمتر نگردد. تبصره ۳- کارمندانی که به استناد مواد (۸۰) و (۸۳) قانون استخدام کشوری و مواد (۱۵۷)، (۱۵۸) و (۱۵۹) قانون اجا و موارد مشابه قانون سپاه و ناجا حقوق وظیفه یا مستمری دریافت می‌دارند، در صورتی که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال باشد مدت سابقه منظور شده آنان مطابق قوانین و مقررات مورد عمل که تعیین شد لازم‌الاجراء است. تبصره ۴- کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد بازنشستگان و وظیفه‌بگیران معادل شاغلین افزایش می‌یابد و با این افزایش حکم ماده (۸) قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مورخ ۲۷/۱۱/۱۳۸۰ و اصلاحات بعدی آن لغو می‌گردد. تبصره ۵ - هر کدام از بازنشستگان و وظیفه بگیران چنانچه بر اساس مقررات مورد عمل قبلی بیش از ارقام فوق الذکر دریافت می‌نمایند همان ارقام ملاک پرداخت می‌باشد. تبصره ۶- درجات سابقه نظامیان منفک از خدمت که در جدول بند «ب» این ماده نمی‌باشد به شرح زیر تطبیق می‌یابد: الف) ستوانیار سوم و ستوانیار دوم، افسریار ، معادل ستوان سوم ب) ستوانیار یکم و ستوانیار سوم، همافر دوم ، معادل ستوان دوم ج) همافر یکم ، معادل ستوان یکم ، د) سر همافر سوم، معادل سروان ، هـ) سرهمافر دوم، معادل سرگرد، و) سرهمافر یکم ، معادل سرهنگ دوم تبصره ۷- به هر یک از مشمولان موضوع بند «ب» که در طول دوران خدمت حداقل به مدت دو سال دارای عناوین شغلی فرماندهی، ریاست و مدیریت بوده‌اند، درصدی از جدول شماره (دو) به شرح زیر به حقوق آنان اضافه خواهد شد: کارمندان در رتبه شغلی ۸ الی ۹، ۵ درصد، کارمندان در رتبه شغلی ۱۰ الی ۱۳، ۱۰ درصد، کارمندان در رتبه شغلی ۱۴ الی ۱۶، ۱۵ درصد، کارمندان در رتبه شغلی ۱۷ الی ۱۸، ۲۰ درصد، کارمندان در رتبه شغلی ۱۹ و به بالا، ۲۵ درصد تبصره ۸- کلیه نظامیان بالاتر از درجه سرهنگی که از تاریخ ۱۵/۱/۱۳۵۸ به بعد در خدمت نیروهای مسلح نبوده‌اند و احکام خاص قضائی برای آنان تعیین نشده است، صرفا از حقوق ردیف درجه سرهنگی برخوردار خواهند شد و مشمول سایر تبصره‌های این بند نخواهند شد. تبصره ۹- مشمولین قانون حالت اشتغال- مصوب ۱۳۷۲، مجلس شورای اسلامی از مقررات این دستورالعمل مستثنی می‌باشند. ماده ۱۱۰- از تاریخ ۱/۱۲/۱۳۸۶ حقوق کلیه بازنشستگان، موظفین یا مستمری‌بگیران اعضاء هیات علمی و قضات که بازنشسته، از کار افتاده و فوت شده‌اند در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی موضوع ماده (۱۰۹) این قانون با رعایت ماده (۱۲۵) و ارقام مذکور در جداول بندهای (الف) و (ب) این ماده و تبصره‌های مربوط باشد تا این میزان افزایش می‌یابد: الف) حقوق بازنشستگی موظفین یا مستمری بگیران اعضاء هیات علمی بر اساس امتیاز ردیف آخرین مرتبه علمی و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود. مرتبه علمی مربی آموزشیار و پژوهشیاران، امتیاز ۹۵۰۰، مرتبه علمی مربی ، امتیاز ۱۱۰۰۰، مرتبه علمی استادیار، امتیاز ۱۴۰۰۰، مرتبه علمی دانشیار، امتیاز ۱۶۰۰۰،

مرتبه علمی استاد، امتیاز ۱۸۰۰۰ ب) حقوق بازنشستگی، موظفین یا مستمری بگیران قضات بر اساس امتیاز ردیف آخرین گروه و براساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود: گروه یک ، امتیاز ۸۵۰۰، گروه دو، امتیاز ۹۵۰۰، گروه سه ، امتیاز ۱۰۵۰۰، گروه چهار، امتیاز ۱۱۵۰۰، گروه پنج، امتیاز ۱۲۵۰۰، گروه شش، امتیاز ۱۳۵۰۰، گروه هفت، امتیاز ۱۵۰۰۰، گروه هشت، امتیاز ۱۶۰۰۰ تبصره ۱- در محاسبه امتیاز حقوق مبنای دارندگان مشاغل قضائی با کمتر از مدرک لیسانس و معادل آن (موضوع ماده واحده قانون تعیین وضعیت قضائی کسانی که سه سال در دادسراهای انقلاب اسلامی اشتغال به کار قضائی داشته‌اند) پنج درصد (۵٪) از امتیاز گروه شغلی آنان کسر خواهد شد. تبصره ۲ – در محاسبه امتیاز حقوق دارندگان پایه قضائی در صورت داشتن مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا معادل آن در رشته‌های قابل قبول برای قضات پنج درصد (۵٪) و برای مدرک تحصیلی دکترا یا معادل آن در همان رشته‌ها ده درصد (۱۰٪) به امتیاز گروه شغلی آنان اضافه می‌گردد. تبصره ۳- علاوه بر امتیازات فوق به متصدیان مشاغل مدیریت و سرپرستی در صورت داشتن مسوولیت‌های زیر حداقل به مدت دو سال در طول دوران خدمت درصدهای زیر حسب مورد به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد. برای سنوات کمتر از دو سال نیز به همان نسبت محاسبه و پرداخت خواهد شد. ۱- دادستان نظامی استان، دادستان عمومی (غیر از تهران)، رئیس دادگستری شهرستان، دادستان انقلاب اسلامی استان، رئیس دادگاه حقوق ۲ مستقل به مأخذ پنج درصد (۵٪). ۱- مدیران کل، رئیس سازمان قضائی نیروهای مسلح مرکز استان (غیر از تهران)، دادستان نظامی تهران، رئیس کل دادگستری استان، رئیس شعبه اول دادگاه انقلاب اسلامی تهران به مأخذ ده درصد (۱۰٪). ۳- معاونان رئیس قوه قضائیه و معاونان وزیر دادگستری، رئیس دیوان عدالت اداری، رئیس سازمان بازرسی کل کشور، دادستان انتظامی قضات، رئیس سازمان قضائی نیروهای مسلح، دادستان تهران، رئیس کل دادگستری استان تهران به مأخذ پانزده درصد (۱۵٪) حقوق مبنا. ۴- رئیس دیوان عالی کشور و داستان کل کشور به مأخذ بیست درصد (۲۰٪). تبصره ۴- تبصره‌های «۱»، «۲»، «۳»، «۴»، «۵» و «۶» ماده (۱۰۹) در مورد مشمولین این ماده لازم‌الاجراء می‌باشد. ماده ۱۱۱- به منظور یکنواختی و هماهنگ سازی سایر حمایت‌های قانونی مشترکین کلیه صندوق‌های بازنشستگی دستگاه‌های اجرایی مشمول این قانون، بندهای زیر لازم‌الاجراء خواهد بود. ۱- کلیه شاغلین و بازنشستگان مشترک صندوق‌های بازنشستگی می‌توانند والدین تحت تکفل خود را در صورتی که تحت پوشش هیچ یک از بیمه‌های خدمات درمانی نباشند، تحت پوشش بیمه خدمات درمانی خود قرار دهند. ۲- فرزندان اناث مشروط بر آن که ورثه قانونی باشند، در صورت نداشتن شغل یا شوهر و فرزندان ذکور مشروط بر آن که ورثه قانونی باشند تا بیست سالگی و در صورت اشتغال به تحصیلات دانشگاهی تا بیست و پنج سالگی از کمک هزینه اولاد،بیمه و یا مستمری والدین خود برخوردار می‌گردند. ماده ۱۱۲- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزارت رفاه و تامین اجتماعی مکلفند، آئین نامه نحوه تطبیق و تعیین حقوق بازنشستگان، موظفین یا مستمری‌بگیران آن دسته از دستگاه‌های اجرائی که مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت مصوب ۱۳۷۰ نبوده‌اند را با جدول بند «الف» ماده (۱۰۹) این قانون و احکام مربوط تهیه و حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب این قانون به تصویب هیات وزیران برسانند. ماده ۱۱۳- دولت مکلف است تا پایان قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در خصوص تجمیع کلیه صندوق‌های بازنشستگی اعم از کشوری و تامین اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی اقدامات قانونی لازم را به عمل آورد. فصل چهاردهم – شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ماده ۱۱۴- به منظور ایجاد تحول در نظام اداری کشور در ابعاد، نقش و اندازه دولت، ساختار تشکیلاتی و نظام‌های استخدامیف‌مدیریت منابع انسانی، روش‌های انجام کار و فناوری اداری و ارتقاء و حفظ کرامت مردم و نیل به نظام اداری و مدیریتی کارا، بهره‌ور و ارزش افزا، پاسخگو، شفاف و عاری از فساد و تبعیض، اثر بخش، نتیجه گرا و مردم‌سالار، شورای عالی اداری با ترکیب و اختیارات زیر تشکیل می‌گردد. اعضاء شورای یاد شده عبارتند از: ۱- رئیس جمهور (رئیس شورا) که در غیاب او معاون اول وی ریاست شورا را بر عهده خواهد داشت. ۲- رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (عضو و دبیر

شورا). ۳- وزراء آموزش و پرورش، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی و سه نفر از وزراء بخش‌های دیگر به انتخاب هیات وزیران. ۴- وزیر یا رئیس دستگاه مستقل ذی‌ربط حسب مورد. ۵- دو نفر از استانداران به انتخاب استانداران سراسر کشور. ۶- دو نفر صاحب نظر در رشته حقوق اداری و مدیریت به انتخاب رئیس جمهور. ۷- دو نفر از نمایندگان مجلس شورای اسلامی به انتخاب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر. دبیرخانه شورا در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور خواهد بود و سازمان مسوول نظارت بر حسن اجراء تصمیمات مربوط می‌باشد. مصوبات این شورا پس از تایید رئیس جمهور لازم‌الاجراء است. ماده ۱۱۵- وظایف و اختیارات شورای یاد شده به شرح زیر می‌باشد: ۱- اصلاح ساختار تشکیلات دستگاه‌های اجرائی به استثناء دستگاه‌هایی که احکام آنها در قانون اساسی آمده و یا به امر امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری تاسیس شده است. ۲- تجدیدنظر در ساختار داخلی دستگاه‌های اجرائی به منظور ایجاد انسجام تشکیلاتی و حذف وظایف موازی، مشابه و تکراری. ۳- تفکیک وظایف اجرائی از حوزه‌های ستادی دستگاه‌های اجرائی و محدود نمودن فعالیت حوزه‌های ستادی به اعمال حاکمیت و امور مدیریتی و راهبردی، سیاستگذاری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل و انتقال وظایف اجرائی به واحدهای استانی، شهرستانی و سایر سطوح جغرافیایی و اصلاح ساختار تشکیلاتی متناسب با تغییرات به عمل آمده. ۴- تنظیم دستورالعمل در مورد ادغام واحدهای استانی و شهرستانی وابسته به هر یک از وزارتخانه‌ها در یک واحد سازمانی. ۵- بررسی تعیین نقش و اندازه دولت و اتخاذ ضوابط و سیاست‌های مناسب برای کوچک‌سازی دولت در چارچوب سیاست‌های کلان و قوانین مربوطه. ۶- بررسی و موافقت با ایجاد هر نوع دستگاه اجرایی قبل از ارائه به مراجع ذی‌ربس مذکور در این قانون. ۷- بازنگری و اصلاح نظام تصمیم‌گیری شوراها و کمیته‌های کشور به نحوی که ضمن ارتقاء کیفی و کوتاه نمودن مراحل آن مراجع و نهادهای تصمیم‌گیرنده موازی و غیر ضرور حذف شوند. ۸- تدوین مقررات لازم برای اجراء صحیح احکام این قانون. ۹- شناسایی و واگذاری وظایف، امور و فعالیت‌های قابل واگذاری دستگاه‌های اجرایی به شهرداری‌ها و بخش غیر دولتی با هدف رهاسازی دولت از تصدی‌های غیر ضرور و همچنین تعیین نحوه ارتباط و تنظیم مناسبات نظام اداری با شوراهای اسلامی روستا، بخش و شهر، شهرستان و استان. ۱۰- اصلاح و مهندسی مجدد سیستم‌ها، روش‌ها و رویه‌های مورد عمل در دستگاه‌های اجرایی با گرایش ساده‌سازی مراحل انجام کار خودکارسازی عملیات و کاهش میزان ارتباط کارمندان با مراجعه‌کنندگان، افزایش رضایت مراجعان، کاهش هزینه‌های اداری و اقتصادی نمودن فعالیت‌ها. ۱۱- تصویب طرح‌های لازم برای ارتقاء بهره وری و کارآیی نیروی انسانی و مدیریت دستگاه‌های اجرائی. ۱۲- تصویب مقررات لازم در جهت بهینه سازی ساختار، ترکیب و توزیع نیروی انسانی بخش دولتی. ۱۳- تصویب دستور العمل‌های مربوط به تعیین تکلیف نیروی انسانی دستگاههای که ادغام، منحل، واگذار و یا وظایف آنها به دیگر دستگاهها منتقل می‌شود. ۱۴- تصویب دستور العمل ناظر بر بهره برداری مطلوب از فضاها و تجهیزات و وسائل نقلیه اداری، جابه جایی و تامین ساختمانها اداری. ۱۵- پیشنهاد منابع مورد نیاز برای تحقق برنامه‌های تحول نظام اداری و طرحهای مصوب شورا که نیاز به منابع جدید دارد. تبصره - ایجاد هر گونه دستگاهای اجرائی جدید براساس پیشنهاد دستگاههای ذی ربط موکول به تائید شورای عالی اداری و تصویب هیات وزیران و با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود. ماده ۱۱۶ - شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی که در این قانون شورای توسعه مدیریت نامیده می‌شود برای انجام وظایف ذیل و با ترکیب مذکور در این ماده تشکیل می‌گردد. الف- ترکیب شورا: ۱- رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (رئیس شورا) ۲- دو نفر از معاونین شاغل با تجربه مرتبط وزارتخانه‌ها به مدت چهار سال. ۳- دو نفر صاحب نظر در زمینه مدیریت و حقوق اداری به مدت چهال سال. ۴- یک نفر از معاونین تخصصی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور. ۵- یک نفر از اعضاء کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی با معرفی کمیسیون به تصویب مجلس شوریا اسلامی به عنوان ناظر. ۶- معاون ذی ربط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور به عنوان دبیر شورا. اعضا مذکور در بندهای ۲ و ۳ و ۴ بنا به پیشنهاد رئیس سازمان و تائید رئیس جمهور انتخاب می‌گردند. ۷- وزیر کار و امور

اجتماعی. ب- وظایف و اختیارات. ۱- وظایف اختیارات: ۲- بررسی و تصویب شرایط احراز رشته‌های شغلی و نحوه تخصیص آنها به طبقات جداوال حقوق. ۳- بررسی و تصویب دستور العملها و رویه‌هایی که به موجب این قانون در صلاحیت شورا قرار می گیرد. ۴- هماهنگی در اظهار نظر و پاسخگویی به استعاملات و ابهامات اداری و استخدامی دستگاههای اجرائی در اجراء مفاد این قانون. ۵- ایجاد رویه‌های واحدی اداری و استخدامی در چهارچوب مقررات این قانون. ۶- اتخاذ تصمیم در خصوص از کار افتادگی و فوت به سبب انجام وظیفه و سایر امور مربوط، برای کارمندانی که تابع صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند ۷- سایر مواردی که از طرف رئیس سازمان مدیریت و برنامه رزی کشور و یا وزراء در ارتباط با تعهدات این قانون برای کسب نظر مشورتی ارجاع می‌شود. ۸- آئین نامه نحوه اداری شورای تخصصی با پیشنهاد سازمان مدیریت به تصویب هیات وزیران می‌رسد. ۹- سایر وظایفی که طبق قانون به عهده شورای امور اداری و استخدامی کشور بوده است با تائید رئیس جمهور. تصمیمات این شورا پس از تائید رئیس جمهور برای دستگاههای مشمول این قانون لازم الاجرا است. فصل پانزدهم - مقررات مختلف ماده ۱۱۷ - کلیه دستگاههای اجرائی به استثناء نهادها، موسسات و تشکیلات و سازمانهایی که زیر نظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، وزارت اطلاعات، نهادهای عمومی غیر دولتی که با تعریف مذکور در ماده ۳ تطبیق دارند، اعضاء هیات علمی و قضاوت هیاتهای مستشاری دیوان محاسبات شورا نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام و مجلس خبرگان رهبری مشمول مقررات این قانون می‌شوند و در خصوص نیروهای نظامی و انتظامی مطابق نظر مقام معظم رهبری عمل می‌شود. تبصره ۱- حقوق و مزایای قضات تابع قانون نظام هماهنگ پرداخت کارمندان دولت مصوب ۱۳۷۰ می‌باشد و جدول موضوع ماده ۱۴ قانون مذکور در خصوص اعداد مبنای گروه آنان به ترتیب به ۱۲ و ۲۰۰ افزایش می‌یابد. تبصره ۲ - به قضات نظامی سازمان قضائی نیروهای مسلح در مدتی که در پستهای قضایی انجام وظیفه می‌نمایند، معادل ما به التفاوت مجموع دریافتی آنان تا هشتاد درصد ۸۰ درصد حقوق و مزایای مستمر قضاوت همتراز دادگستری فوق العاده ویژه پرداخت می گردد. تبصره ۳ - در صورت موافقت فرماندهی کل قوا برای برخورداری کارکنان نیروهای مسلح از مقررات فصل دهم و سیزدهم این قانون، حداقل و حداکثر دریافتی آنان با رعایت مقررات ماده ۱۳۶ قانون آجا، امتیازات متعلقه به شغل و شاغل به توجه به کیفیت خاص خدمتی در نیروهای مسلح با ضریب ۲/۱ محاسبه و پرداخت می گردد. کارمندان نیروهای انتظامی کماکان از فوق العاده سختی کار طبق مقررات استخدامی این نیرو علاوه بر فوق العاده‌های مذکور در فصل دهم این قانون برخوردار می‌باشند. تبصره ۴- کارمندانی که با رعایت ماده ۱۲۴ مطابق قانون کار جمهوری اسلامی ایران در دستگاه‌های اجرائی اشتغال دارند از شمول این قانون مستثنی می‌باشند. تبصره ۵- کارکنان سیاسی و کارمندان شاغل در پستهای سیاسی وزارت امور خارجه مشمول مقررات تشکیلات، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امور خارجه مصوب ۱۳۵۲ می‌باشند و کارمندان غیر سیاسی شاغل در پستهای پشتیبانی از این قانون تبعیت خواهند نمود. ماده ۱۱۸- دستگاههای اجرائی موظفند کلیه اطلاعات و اسناد و مدارک مربوط را در موارد لازم در اختیار سازمان قرار دهند و دستور العملهای این سازمان در چهارچوب مفاد این قانون و آئین نامه‌های مربوط برای کلیه دستگاههای اجرائی لازم الاجراء می‌باشد. ماده ۱۱۹- آئین نامه‌ها و دستور العملهای مربوط به اجراء مفاد این قانون حداکثر ظرف مدت یک سال (به استثناء مواردی که در این قانون برای آن زمان دیگری مشخص شده است) با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. ماده ۱۲۰- کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت: الف- اشتغال در یکی از پستهای سازمانی. ب- مرخصی استعلاجی، استحقاقی و بدون حقو. ج- آماده به خدمت به موجب ماده ۱۲۲ این قانون. د- انتقال یا ماموریت به دستگاههای اجرائی دیگر و یا ماموریت آموزشی برای طی دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و یا کار آموزی. ه- انفصل موقت یا دائم و یا اخراج به موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری و یا احکام ماده ۹۱ این قانون. و- استعفاء و باز خریدی به موجب احکام مذکور در این قانون و قانون رسیدگی به تخلفات اداری. ز- سایر حالات که در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و سایر قوانین پیش بینی شده است. ماده ۱۲۱- آئین نامه اجرائی

نحوه انتقال و ماموریت کارمندان مشمول این قانون به سایر دستگاههای اجرائی و مرخصی بدون حقوق شامل نحوه احتساب سوابق خدمت و نحوه پرداخت حقوق و مزایا و ارتباط سازمانی و سایر موارد مربوط به رعایت مفاد این قانون به پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد. ماده ۱۲۲- کارمندان رسمی دستگاههای اجرائی در حالت زیر به صورت آماده به خدمت، که مدت آن حداکثر یک سال خواهد بود در می‌آیند. ۱- انحلال دستگاه اجرائی ذی ربط. ۲- حذف پست سازمانی کارمندان. ۳- نبود پست سازمانی بعد از اتمام ماموریت یا مرخصی بدون حقوق. ۴- کارمندانی که براساس تصمیم مراجع مذکور در هیات رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضائی از خدمت معلق یا آماده به خدمت شده باشند. تبصره ۱- در دوران آمادگی به خدمت، به کارمندان مزبور حقوق ثابت پرداخت خواهد شد و در صورت عدم اشتغال در دستگاههای اجرایی دیگر کارمندان آماده به خدمت در صورت دار بودن شرایط بازنشستگی، بازنشسته و در غیر این صورت با دریافت یک ماه و نیم حقوق و مزایای مستمر به ازاء هر سال سابقه خدمت و وجوه مرخصیهای ذخیره شده باز خرید خواهند شد. تبصره ۲- کارمندانی که براساس حکم مراجع قضائی و یا هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری از اتهام مربوط برائت حاصل نمایند، حقوق و مزایای مستمر مربوط را برای مدت آمادگی به خدمت دریافت خواهند نمود. ماده ۱۲۳- کلیه اختیارات قانونی دستگاههای اجرائی و شوراها و مجامع و عناوین مشابه برای ایجاد هر گونه دستگاه اجرائی از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون لغو می‌گردد. ماده ۱۲۴ – به کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می دارد در سقف پستهای سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی براساس قانون کار امکانپذیر می‌باشد. تبصره – مجموع دریافتی کارمندانی که به موجب قانون کار در دستگاههای اجرائی شاغل می‌باشند نباید از ۲/۱ برابر حقوق و مزایای کارمندان مشابه تجاوز کند. ماده ۱۲۵- ضرایب حقوق مذکور در فصول دهم و سیزدهم به تفکیک هر فصل، متناسب با احکام این قانون در اولین سال اجرا پانصد ریال تعیین می‌گردد و در سالهای بعد حداقل به اندازه نرخ تورم که هر ساله از سوی بانک مرکزی اعلام می‌گردد، افزایش می‌یابد. ماده ۱۲۶- بار مالی هر نوع افزایش یک باره حقوق و مزایای کارمندان و بازنشستگان موضوع این قانون از طریق واگذاری سهام دولتی در بنگاههای اقتصادی قابل عرضه در بورس و همچنین اعمال پلکانی افزایش سنواتی در حد بودجه مصوب سالانه و حداکثر در طول مدت اجراء آزمایشی این قانون تامین می‌شود. ماده ۱۲۷- کلیه قوانین و مقررات عام و خاص به جز قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دوت مصوب ۵/۶/۱۳۸۶ مجلس شورای اسلامی مغایر با این قانون از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون لغو می‌گردد. ماده ۱۲۸ – مدت زمان آزماشی این قانون پنج سال از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون خواهد بود. قانون فوق مشتمل بر ۱۲۸ ماده و ۱۰۶ تبصره در جلسه مورخ هشتم مهر ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی طبق اصل هشتاد و پنجم (۸۵) قانون اساسی تصویب گردید و پس از موافقت مجلس با اجراء آزماشی آن به مدت پنج سال، در تاریخ ۱۸/۷/۱۳۸۶ به تائید شورای نگهبان رسید.

قانون توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت مصرف سوخت

قانون توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت مصرف سوخت مصوب ۱/۱۰/۱۳۸۶

جناب آقای دکتر محمود احمدی‌نژادریاست محترم جمهوری اسلامی ایران عطف به نامه‌های شماره ۲۵۳۳۷/۳۷۲۴۴ مورخ ۲۲/۲/۱۳۸۶ و شماره ۱۳۵۸۵۰/۳۶۴۱۱ مورخ ۲۳/۱۰/۱۳۸۵ در اجراء اصل یکصد و بیست و سوم (۱۲۳) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران قانون توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت سوخت که با عنوان لایحه مدیریت مصرف سوخت در بخش حمل و نقل عمومی برون شهری و لایحه توسعه حمل و نقل عمومی درون‌شهری و مدیریت مصرف سوخت به مجلس شورای اسلامی تقدیم گردیده بود، با تصویب در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ ۱۸/۹/۱۳۸۶ و تأیید شورای محترم نگهبان، به پیوست ابلاغ

می گردد.رئیس مجلس شورای اسلامی ـ غلامعلی حدادعادلشماره ۱۶۰۹۹۹ ۲۳/۱۰/۱۳۸۶ریاست جمهوری (نماینده ویژه رئیس جمهور در توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت سوخت) قانون توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت سوخت که در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ هجدهم آذرماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۲۸/۹/۱۳۸۶ به تأیید شورای نگهبان رسیده و طی نامه شماره ۱۵۳۳۶۲/۶۸۵ مورخ ۱/۱۰/۱۳۸۶ مجلس شورای اسلامی واصل گردیده است، به پیوست جهت اجراء ابلاغ می گردد.رئیس‌جمهور ـ محمود احمدی‌نژادقانون توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت مصرف سوخت ماده۱ـ دولت مکلف است در جهت توسعه حمل و نقل درون‌شهری و برون‌شهری کشور و مدیریت بر مصرف سوخت نسبت به بهینه‌سازی عرضه خدمات حمل و نقل (از طریق اصلاح و توسعه شبکه حمل و نقل ریلی، برقی کردن خطوط و اجراء علائم و تأسیسات و ارتباطات، افزایش سرعت در شبکه ریلی، یکپارچه‌سازی و ساماندهی مدیریت حمل و نقل، اصلاح قیمتها، ایمن‌سازی و بهبود تردد، بهسازی و از رده خارج نمودن خودروهای فرسوده سبک و سنگین مسافری و باری درون و برون‌شهری، تبدیل خودروهای بنزین‌سوز و گازوئیل‌سوز به دوگانه‌سوز، الزام معاینه فنی، توسعه ناوگان حمل و نقل همگانی ون و مینی‌بوس و مدی‌بوس و اتوبوس، استفاده از سامانه هوشمند حمل و نقل، ساخت و توسعه شبکه آزادراهها و بزرگراههای بین‌شهری، حمل ترکیبی کالا ـ از مبدأ تا مقصد نهائی با شبکه ریلی و شبکه مکمل جاده‌ای، الزام به داشتن توقفگاه در انواع کاربریها، احداث توقفگاههای عمومی، ساماندهی و ایجاد توقفگاهها و پایانه‌های بار و مسافر شهری و برون‌شهری اعم از ریلی و جاده‌ای در نقاط مناسب از شهرها و حومه آن، افزایش امنیت و قابلیت اطمینان و دسترسی)، بهینه‌سازی تقاضای حمل و نقل (از طریق اصلاح فرآیندهای اداری، کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات، اصلاح کاربری زمین و آمایش سرزمین، اعمال محدودیتهای ترافیکی، آموزش و فرهنگ‌سازی)، بهینه‌سازی مصرف انرژی (از طریق عرضه بنزین و گازوئیل در بخشهای حمل و نقل و صنعت و کشاورزی با اولویت کارت هوشمند سوخت، احداث جایگاههای عرضه گاز، حمایت از ابداعات و اختراعات مؤثر در کاهش مصرف سوخت)، بهینه‌سازی تولید خودرو [از طریق تولید خودروهای گازسوز، تأمین تجهیزات استفاده از گاز توسط خودروها، حمایت از تولید خودروهای برقی، دونیرویی (هیبریدی) و کم‌مصرف، استانداردسازی تولید خودروی سبک و سنگین و موتورسیکلت در مصرف سوخت و کاهش آلایندگی] و خروج بنزین و گازوئیل از سبد حمایتی، حداکثر از ابتداء سال ۱۳۹۱ هجری شمسی اقدام نماید. ماده۲ـ به دولت اجازه داده می‌شود برای اجراء احکام ماده (۱) این قانون اقدامات زیر را به عمل آورد: ۱ـ اعطاء کمکهای بلاعوض یارانه‌ای به بخشهای غیردولتی مرتبط با اهداف این قانون؛ ۲ـ تخفیف در حقوق ورودی و سود بازرگانی واردات ناوگان حمل و نقل همگانی، خودروهای کم‌مصرف، خودروهای گازسوز، نفت‌گاز، برقی و دونیرویی (هیبریدی) و قطعات و تجهیزات مربوطه؛ ۳ـ تخفیف در حقوق ورودی و سود بازرگانی واردات تجهیزات، تأسیسات، ماشین‌آلات و قطعات مورد نیاز شبکه و ناوگان ریلی (شهری و برون‌شهری) و توسعه آزادراهها و بزرگراهها؛ ۴ـ اعطاء تسهیلات بانکی و پرداخت بخشی از سود تسهیلات بانکی به بخشهای مرتبط با اهداف این قانون؛ ۵ ـ تغییر کاربری اراضی و واگذاری زمینهای مورد نیاز احداث جایگاههای عرضه گاز طبیعی تا پایان سال ۱۳۹۰ هجری شمسی به قیمت منطقه‌ای پس از تملک و پرداخت بهای عادله آنها به صاحبان اراضی؛ ۶ ـ تعیین و اخذ جریمه، متناسب با مازاد مصرف سوخت و آلایندگی از خودروهای سبک و سنگین به صورت پلکانی؛ ۷ ـ تعیین و اخذ عوارض، بر مبنای میزان مصرف سوخت و آلایندگی و نوع سوخت از خودروهای تولید داخل و وارداتی از تولیدکنندگان داخلی و واردکنندگان. ماده۳ـ دولت مکلف است نظارت بر اجراء زمانبندی شده طرحها و پروژه‌های مرتبط با اهداف این قانون را با راهکارهایی که در آئین‌نامه‌های اجرائی مشخص خواهد کرد، اعمال نماید و هر شش ماه یکبار گزارش پیشرفت کار را به کمیسیون عمران مجلس شورای اسلامی ارائه کند. ماده۴ـ توزیع کمکها، یارانه‌ها، تسهیلات و اعتبارات موضوع این قانون و تعیین دستگاه مجری با توجه به شرح وظایف قانونی به عهده دولت است. دولت موظف است به نحوی اقدام

کند که ضمن صرفه‌جویی، سرعت و کیفیت نیز لحاظ گردد. ماده۵ ـ شرکتهای بیمه‌گر موظفند متناسب با ارزیابی دولت از عملکرد دستگاه‌های مؤثر در کاهش حوادث و تلفات حمل و نقل درون‌شهری و برون‌شهری، معادل پنجاه‌درصد (۵۰٪) صرفه‌جویی حاصل از عدم پرداخت خسارات بیمه بدنه و شخص ثالث را برای آموزش و فرهنگسازی ایمنی تردد، تأمین تجهیزات، اصلاح فیزیکی نقاط و مقاطع حادثه‌خیز و کمک به پرداخت هزینه‌های جاری (با تصویب طرحها و اعتبارات پیشنهادی از سوی شهرداریها در شورای هماهنگی ترافیک استان و از سوی وزارت راه و ترابری و پلیس راهور، در کمیسیون ایمنی راههای وزارت راه و ترابری) به دستگاههای مذکور اختصاص دهند. ماده۶ ـ دولت موظف است با اولویت حمل و نقل ریلی به گونه‌ای اقدام نماید که سهم حمل و نقل ریلی در جابه‌جایی بار و مسافر و مصرف سوخت در حمل و نقل برون‌شهری بر مقادیر جدول شماره (۱) این قانون منطبق شود. ماده۷ـ دولت موظف است سیاستهای بخش حمل و نقل همگانی شهری را به گونه‌ای تنظیم نماید که از ابتداء سال ۱۳۹۱ هجری شمسی در مجموع هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) سفرهای درون‌شهری پوشش داده شده و سهم هر یک از بخشهای حمل و نقل همگانی و مصرف سرانه بنزین در روز براساس جدول شماره (۲) باشد. تبصره ـ در شهر تهران نسبت تسهیم حمل و نقل عمومی از کل سفرهای درون‌شهری برای اتوبوسرانی، تاکسیرانی و حمل و نقل ریلی به ترتیب تا حداکثر بیست و پنج درصد (۲۵٪)، بیست درصد (۲۰٪) و سی‌درصد (۳۰٪) می‌باشد. ماده۸ ـ در صورتی که شهرداری شهرهای دارای شهرک اقماری، شرکتهای شهرک‌های جدید، شرکتها و کارخانه‌ها، هزینه تأمین زیرساخت و ابنیه خطوط ریلی به شهرکهای اقماری، شهرهای جدید یا محل شرکت یا کارخانه را تأمین نمایند، دولت هزینه روسازی، علائم، تأسیسات و ناوگان اجراء پروژه‌های مربوطه را تأمین خواهد کرد. تبصره ـ اعتبارات موردنیاز این بند از محل اعتبارات پیش‌بینی شده در ماده (۱۰) این قانون تأمین خواهد شد. ماده۹ـ مدیریت حمل و نقل بار و مسافر در محدوده شهر و حومه آن به عهده شهرداری است. ماده۱۰ـ اعتبارات موردنیاز موضوع این قانون به میزان چهل هزار میلیارد (۴۰.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال در بخش درون‌شهری و شصت هزار میلیارد (۶۰.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال در بخش برون‌شهری در هر سال تعیین می گردد. دولت مجاز است این اعتبارات را در دو ردیف متمرکز درون‌شهری و برون‌شهری از محل درآمد عمومی، صرفه‌جویی حاصل از اجراء این قانون و حساب ذخیره ارزی تأمین و در بودجه سنواتی منظور نماید. این اعتبارات در حساب مخصوص نزد خزانه‌داری کل کشور به صورت صددرصد (۱۰۰٪) تخصیص یافته تلقی می گردد. ماده۱۱ـ وصولی‌های موضوع بندهای (۶) و (۷) ماده (۲) و ماده (۵) بین شهرداریها و وزارت راه و ترابری جهت انجام تکالیف این قانون به نسبت شصت‌درصد (۶۰٪) و چهل‌درصد (۴۰٪) در قالب بودجه‌های سنواتی توزیع می گردد. کمک به شهرهای فاقد سامانه ریلی شهری مصوب برای سامانـدهی حمل و نقل همگانی و بهبود عبور و مرور دارای اولویت است. ماده۱۲ـ آئین‌نامه اجرائی این قانون حداکثر دو ماه پس از ابلاغ این قانون با پیشنهاد مشترک نماینده ویژه ریاست جمهوری، وزارت راه و ترابری، وزارت کشور و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. ماده۱۳ـ اجراء کلیه قوانین مغایر با این قانون به جز قانون برنامه توسعه ملغی‌الاثر می گردد.جدول ۱ـ برون‌شهریجدول ۲ـ درون‌شهری قانون فوق مشتمل بر سیزده ماده و دو تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ هجدهم آذرماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۲۸/۹/۱۳۸۶ به تأیید شورای نگهبان رسید.رئیس مجلس شورای اسلامی ـ غلامعلی حدادعادل* http://laws.irbar.com/content/view/۲۲۳۰/۲۴۲/

قانون حمل و نقل و عبور کالاهای خارجی

از قلمرو جمهوری اسلامی ایران

ماده ۱– ترانزیت خارجی کالاـ عبارت از سلسله مراحلی است که طی آن کالاـیی از مبادی خارجی به مقصد کشور ثالث و یا

نگهداری آن در مناطق حراست شده و ترتیب حمل تدریجی آن به تقاضای صاحب کالا از قلمرو جمهوری اسلامی ایران ازیک نقطه مرزی کشور وارد و مألأ- از همان نقطه یا از دیگر نقاط مرزی کشور خارج می گردد. تبصره – آن میزان کالاهایی که وارد مناطق حراست شده می شوند در صورتیکه تقاضای حمل آن به مقاصد داخل کشور توسط صاحب کالا داده شود، تابع مقررات و ضوابط کالاهای وارده به کشور خواهد بود.ماده ۲- به منظور انتظام امور ترانزیت کشور و برقراری تسهیلات لازم در توزیع منطقی کالاهای ترانزیتی و تحصیل عایدات حاصل از این انتظام ، هر یک از پایانه های باربری ، ایستگاههای راه آهن و فرودگاهها که برحسب تقاضای وزارت راه و ترابری و تصویب شورایعالی هماهنگی ترابری کشور و با رعایت مقررات و ضوابط مربوطه ، محوطه های گمرکی شناخته شود، گمرک جمهوری اسلامی ایران موظف است نسبت به ایجاد تسهیلات درمناطق فوق اقدام نماید.ماده ۳- ترانزیت خارجی کالاهائیکه به کشور وارد می گردند درحدود قراردادها و موافقت نامه های منعقده بین دولتهای طرفین نیاز به کسب هیچگونه مجوزی ندارند مگر اینکه بنابر علل امنیتی و مذهبی ورود آن به کشور ممنوع باشد.تبصره ۱- فهرست کالاهای ممنوعه برای ترانزیت خارجی، توسط شورای امنیت کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران می رسد.تبصره ۲- ترانزیت خارجی محمولات دامی و نباتی و شیمیایی منوط به کسب مجوز از مراجع مربوطه خواهد بود.ماده ۴- کالاها و کانتینرهای حامل کالا که تحت عنوان ترانزیت خارجی از کشور عبور می کنند جزء واردات و صادرات قطعی محسوب نمی گردند و از پرداخت حقوق گمرکی سود بازرگانی و عوارض معاف است لکن مشمول پرداخت هزینه های گمرکی و عملیاتی خواهند بود؛ مگر اینکه در موافقت نامه ترانزیتی بین دولت با کشورهای دیگر یا موافقنامه های گمرکی و حمل و نقل بین المللی ، مقررات خاصی برای آنها تعیین شده یا بشود که در اینصورت کالای ترانزیتی تابع همان مقرراتی خواهد بود که در موافقنامه های مربوط تعیین شده است. ماده ۵- کلیه کالاهای ترانزیت خارجی که توسط شرکتهای سهامی حمل و نقل بین المللی ایرانی دارای مجوز فعالیت از وزارت راه و ترابری حمل می گردند، از نظر سپردن وجه الضمان در حکم کالای مجاز تلقی شده تضمین بانکی و یا ضمانت نامه های تضامنی بانکی شرکتهای حمل و نقل بین المللی و یا بیمه نامه های معتبر به جای وجه الضمان ترانزیت پذیرفته می شود .ماده ۶- هرگاه ترانزیت کالای خارجی تا پایان مدت اعتبار پروانه، به گمرکات خروجی تحویل و یا از مرزهای کشور خارج شود، ترانزیت خاتمه یافته تلقی گردیده و گمرک مکلف به تسویه تضمین دریافتی خواهد بود.ماده ۷- گمرکات و سازمانهای ذیربط مکلفند انبار و محوطه های کافی و مناسب جهت تخلیه و نگهداری کالاهای خارجی با دریافت هزینه ها طبق مقررات مربوطه تخصیص دهند. تغییرات بسته بندی و یا تکمیل کالاهای ترانزیتی با نظارت مقامات گمرکی امکانپذیر خواهد بود.ماده ۸- کانتینرهایی که با پلمپ اولیه وارد میگردند بدون نیاز به ارزیابی محتویات توسط سرویس ارزیابی و در خروج از گمرک فقط با مطابقت اسناد و اظهارنامه با الصاق پلمپ اضافی گمرک با صدور پروانه ترانزیت می گردند.تبصره- در موارد استثنایی که ظن قوی برای گمرکات و نیروی انتظامی وجود دارد، فک پلمپ و ارزیابی محتویات و پلمپ مجدد با تنظیم صورتمجلسی حاوی نتیجه بررسی و شماره های کانتینر و پلمپهای قبلی و جدید بلامانع است. در هر صورت حضور نماینده گمرک الزامی است.ماده ۱۰- در مواردی که تعهد حمل کالای ترانزیتی با کانتینر تا مبادی ورودی است ، گمرکات و سازمانهای ذیربط موظفند تسهیلات لازم جهت تخلیه کالا- در اماکن گمرکی و یا انتقال کالا- از کانتینر به کامیون و یا واگن و یا هواپیما را فراهم نمایند.ماده ۱۱- حتی المقدور قبل از تخلیه کالا از وسیله حمل، گمرک با قبول اظهارنامه به ضمیمه اسناد و ترخیصیه در انجام عملیات ترانزیت تسریع و ضمن اخذ تعهد از شرکت حمل، تشریفات اداری و حسابداری را به بعد از خروج کالا از گمرکات و بنادر موکول می نماید.ماده ۱۲- وضع هرگونه عوارض به کالاهای ترانزیتی به پیشنهاد شورایعالی هماهنگی ترابری و تصویب هیأت وزیران خواهد بود.ماده ۱۳- به منظور استفاده هر چه بیشتر ازناوگان حمل و نقل کشور در صورت نیاز به استفاده ازوسایل نقلیه خارجی جاده ای جهت ترانزیت کالا از کشور، آئین نامه مربوطه با پیشنهاد وزارت راه و ترابری به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.ماده ۱۴- وزارت راه

و ترابری موجبات انعقاد قراردادهای دو جانبه و اعمال همکاریهای منطقه ای که در تسهیل ترانزیت مؤثر است را فراهم خواهد نمود.ماده ۱۵- وزارت راه و ترابری نسبت به ایجاد هماهنگی بین مقررات ترانزیت کشور با ضوابط جاری حمل و نقل بین المللی را از طریق پیوستن به موافقنامه های بین المللی ، ارتباط با سازمانهای جهانی و ترویج حمل و نقل کانتینری و چند وجهی اقدام خواهد نمود.ماده ۱۶- تردد کامیونهای تحت پوشش کارنه تیر درکشور نیازی به ارائه کارنه دو پاساژ نداشته و جهت تردد وسائل نقلیه فاقد کارنه تیر، تعهد کتبی شرکتهای حمل و نقل بین المللی ایرانی دارای مجوز از وزارت راه و ترابری کفایت می نماید.ماده ۱۷- به منظور هماهنگی و یکنواختی ضوابط ترانزیت کالاهای نباتی و دامی، وزارتین جهاد سازندگی و کشاورزی می بایست در اسرع وقت تفاهمات لازمه با کشورهای در طول مسیر را به عمل آورند.ماده ۱۸- وزارتین جهاد سازندگی و کشاورزی موظفند پستهای قرنطینه دامی و نباتی درمحل گمرکات مبادی ورودی و خروجی دائر نموده و کلیه امورمربوط به قرنطینه در آن پستها در آن پستها انجام پذیرد.ماده ۱۹- گمرک جمهوری اسلامی ایران و اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران می بایست موجبات ترانزیت کالاهای تحت پوشش کارنه تیر در کلیه مبادی ورودی و خروجی گمرکات داخلی را فراهم نمایند.ماده ۲۰- بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران مکلف است حمایتهای مالی و اعتباری از شرکتهای حمل و نقل بین المللی ایرانی که در امر ترانزیت فعال می باشند، بعمل آورد.تبصره – وزارت راه و ترابری با همکاری بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران روشهای حمایتی را تعیین و جهت تصویب به هیأت وزیران ارائه خواهد نمود.ماده ۲۱- اداره گذرنامه مکلف است گذرنامه و دفترچه خروجی مربوط به رانندگان ایرانی که در خطوط بین المللی به جابجایی کالاهای ترانزیتی فعالیت می نمایند را ظرف مهلت مقرر با پیشنهاد و تأیید سازمان حمل و نقل و پایانه های کشور ویا رعایت قوانین و مقررات مربوطه صادر نماید.ماده ۲۲- نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران موظف است ظرف مهلت مقرر با رعایت قوانین و مقررات مربوطه نسبت به صدورگواهینامه بین المللی پلاک ترانزیت ودفترچه مالکیت برای رانندگان و کامیونهایی که قصد فعالیت درخطوط بین المللی دارند، با پیشنهاد سازمان حمل و نقل و پایانه های کشور صادر نماید.ماده ۲۳- سازمان حمل و نقل و پایانه ها با توجه به موقعیت زمانی و مکانی مسیرهای مشخصی را با هماهنگی وزارت کشور جهت ترانزیت جاده ای تعیین و نیروی انتظامی موظف است کنترلهای لازم را بعمل آورد.ماده ۲۴- هزینه اجرائی این قانون از محل درآمدهای حاصله موضوع این قانون تأمین میگردد.ماده ۲۵- از تاریخ ابلاغ این قانون کلیه قوانین و مقررات مغایر با آن لغو می گردد.ماده ۲۶- شرایط عمومی اظهار و انجام تشریفات گمرکی و اسنادی که باید ارائه گردد و سایر امور مربوطه با رعایت حداکثر تسهیلات در آئین نامه اجرائی این قانون که حداکثر ظرف مهلت سه ماده از تصویب این قانون توسط وزارتخانه های راه و ترابری ، اموراقتصادی و دارائی و کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید، تعیین میگردد.قانون فوق مشتمل بر بیست و شش ماده و چهار تبصره در جلسه علنی روز سه شنبه مورخه بیست و دوم اسفند ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و چهار مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۲۷/۱۲/۱۳۷۴ به تأیید شورای نگهبان رسیده است. بسمه تعالیوزارت راه و ترابری وزارت امور اقتصادی و دارائی وزارت کشورهیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۸/۵/۱۳۷۷ بنا به پیشنهاد مشترک شماره ۱۱/۳۰۲۱ مورخ ۵/۳/۱۳۷۷ وزارتخانه های راه و ترابری امور اقتصادی و دارایی و کشور و به استناد ماده ۲۶ قانون حمل و نقل و عبور کالاهای خارجی از قلمرو جمهوری اسلامی ایران- مصوب ۱۳۷۴- آئین نامه اجرائی قانون یاد شده را به شرح زیر تصویب نمود:آئین نامه اجرایی قانون حمل و نقلو عبور کالاهای خارجی از قلمرو جمهوری اسلامی ایرانفصل اول ، تعاریف و کلیاتماده ۱- اصطلاحات به کار برده شده در قانون حمل و نقل و عبور کالاهای خارجی از قلمرو جمهوری اسلامی ایران که از این پس در این آئین نامه ، قانون نامیده می شود و این آئین نامه به شرح زیر تعریف میگردند:الف – اظهارنامه عبور خارجی : عبارت از برگه ای (فرمی) چاپی که توسط گمرک جمهوری اسلامی ایران چاپ شده و جهت اظهار کالاهای عبوری خارجی مورد استفاده قرار میگیرد.ب – اظهارنامه اجمالی کالای عبوری : عبارت است از برگه ای (فرمی) چاپی جهت اظهار اجمالی کالا که در

بدو ورود آن توسط هدایت کننده وسیله حمل یا نماینده شرکت حمل و نقل و یا نماینده راه آهن به گمرک یابندر یا فرودگاه حسب مورد تسلیم میگردد.پ – اظهار کالای عبوری : عبارت است از ذکر اوصاف و مشخصات کامل کالا در اظهارنامه تسلیمی که جهت عبور خارجی کالا به گمرک ارائه میگردد.ت – اظهار اجمالی کالای عبوری : عبارت است از ذکر مشخصات کلی کالا که در اظهارنامه اجمالی به گمرک یا بندر ارائه میگردد.ث – ترخیصیه کالای عبوری : عبارتست از سند حواله تحویل کالا به صاحب آن یا عبوردهنده که از سوی متصدی حمل و یا نماینده وی به عنوان گمرک با رعایت ضوابط و مقررات مربوط صادر میگردد.ج – پروانه عبور خارجی: عبارتست از نسخه دوم اظهارنامه عبور خارجی که توسط ادارات گمرک تأیید و صادر میگردد.چ – بارنامه : سندی است مبین مالکیت کالا که حمل کننده یا نماینده وی پس از وصول کالا صادر می نماید حاکی از حمل کالای معینی از یک نقطه (مبدأ حمل) به نقطه دیگر (مقصد حمل) یا وسیله حمل مورد توافق (کشتی، کامیون ، قطار، هواپیما یا ترکیبی از آنها) در مقابل کرایه حمل معین می باشد.ح – داده های الکترونیکی: عبارتست از متن یا پرونجای (فایل) اطلاعاتی که ازطریق شبکه های رایانه ای یا دیسک نوری یا فلاپی دیسک به منظور تسریع در امورجاری عبور کالا تحت استاندارد و نمونه (فرمت) شناخته شده بین المللی همراه با اعمال سیستم امنیتی بر روی اینگونه پرونجاها (فایلها) و امکان احراز هویت فرستنده و گیرنده تبادل میگردد.خ – وجه الضمان: عبارتست از ودیعه نقدی یا ضمانتنامه بانکی به صورت فردی یا جمعی تضامنی یا بیمه نامه که به منظور تضمین انجام تعهدات گمرکی کالای عبوری از طرف عبوردهنده به گمرک تودیع می شود.تبصره – تعریف سایر اصطلاحاتی که در این ماده ذکر نشده است تابع مقررات مربوطه می باشد.ماده ۲- حمل و نقل کالای عبوری ازقلمرو گمرکی جمهوری اسلامی ایران منحصر به یک وسیله خاص نبوده و حمل آنها با وسایل نقلیه گوناگون اعم ازکشتی ، کامیون، قطار ، هواپیما و لوله و یا ترکیبی از آنها (حمل مرکب) تحت ضوابط این آئین نامه مجاز می باشد.ماده ۳- دستگاههای ذیربط می توانند اوراق و اسناد اشاره شده در متن این آئین نامه که می تواند به طور الکترونیکی دارای ارزش و اعتبار اسناد کاغذی مشابه می باشد. ماده ۴- گمرک موظف است حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ اعلام شورای عالی هماهنگی ترابری کشور در پایانه های باربری و ایستگاههای راه آهن و فرودگاههای که اماکن گمرکی شناخته می شوند ، در صورت آماده شدن امکانات لازم از قبیل ساختمان و تجهیزات اداری ، انبار ، محوطه امکانات تخلیه و بارگیری و منازل سازمانی در حد نیاز به پیشنهاد گمرک و تصویب شورای عالی هماهنگی ترابری کشور ، نسبت به استقرار پرسنل موردنیاز در این اماکن اقدام نماید.تبصره ۱- تأمین امکانات به شرح فوق برعهده سازمان متقاضی ایجاد محوطه گمرکی خواهد بود.تبصره ۲- گمرک می تواند به اشخاص حقیقی یا حقوقی که دارای امکانات لازم جهت تخلیه و بارگیری و نگهداری کالای عبوری در ادارات گمرک ورودی و خروجی می باشند مجوز لازم جهت تخلیه و بارگیری و انبارداری کالای عبوری صادر نماید.ماده ۵- عبور کالا از قلمرو کشور جمهوری اسلامی ایران در حدود قراردادها و موافقنامه های منعقد شده بین دولتهای طرفین، تابع همان مقرراتی خواهد بود که در قراردادهای منعقد شده آمده است ، مگر آنکه بنابر علل امنیتی و مذهبی ورود آن به کشور ممنوع باشد.تبصره – عبور کالاهای عبوری سایر کشورهایی که با کشور جمهوری اسلامی ایران قرارداد عبور کالا ندارند و یا مواردی که در توافقنامه های طرفین دیده نشده باشد تابع قانون و این آئین نامه خواهد بود.ماده ۶- فهرست کالاهای ممنوعه حداکثر ظرف مدت پانزده روز پس از تصویب این آئین نامه توسط شورای امنیت کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.تبصره ۱- هرگونه کاهش یا افزایش در اقلام اعلام شده به پیشنهاد شورای امنیت و تصویب هیأت وزیران خواهد بود .تبصره ۲- ممنوعیت عبور اقلام افزایشی سه ماه پس از ابلاغ قابل اجرا می باشد.ماده ۷- عبور دام و نبات و مواد ومحصولات خام دامی و نباتی که به موجب قانون نیاز به اخذ مجوز قرنطینه دامی و نباتی دارد، منوط به اخذ مجوز یاد شده است . فهرست کالاهایی که نیاز به اخذ مجوز قرنطینه دارد ، توسط سازمانهای ذیربط تنظیم ضمن اعلام به سازمان حمل و نقل و پایانه های کشور جهت اطلاع عبور دهندگان کالا منتشر می گردد.ماده ۸- برای عبور مواد شیمیایی ، منفجره

ومخدر زیر نیاز به اخذ مجوز از دستگاههای نام برده شده ذیل می باشد:الف – عناصر شیمیایی رادیو اکتیو: پرومتیوم، پولونیوم، استات ، رادون، فرانسیوم، رادیوم، اکتینیوم، پروتاکتی نیوم، نپتونیوم، امریسیوم و سایر عناصر با شماره اتمی بالاتر همچنین سایر مواد رادیو اکتیو طبق فهرستی که سازمان انرژی اتمی ایران اعلام می نماید از سازمان یاد شدهب – دینامیت وسایر مواد قابل انفجار : مانند فتیله، چاشنی کپسولهای قابل انفجار و آتشزا از وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلحج – مواد مخدر : و مواد سمی و ساکارین و مواد ساکارین دار و بلودومتیلن که مصرف پزشکی داشته باشد از وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی (اداره کل نظارت بر مواد مخدر)ماده ۹- وزارتخانه های کشاورزی و جهاد سازندگی موظفند جهت عبور کالاهای خارجی که نیاز به قرنطینه و صدور مجوز دارند با استقرار امکانات مورد لزوم درمرزهای مجاز کشور در کوتاهترین زمان ممکن نسبت به صدور مجوز لازم اقدام نمایند.ماده ۱۰- عبور کالاهای خارجی از قلمرو جمهوری اسلامی ایران منوط به سپردن وجه الضمان به شرح زیر خواهد بود:الف – در مورد کالاهای مجازمبلغی معادل حقوق گمرکی ، سود بازرگانی و عوارضی که به واردات قطعی آن کالا تعلق می گیرد.ب – در مورد کالای مجاز مشروط و ممنوع الورود مبلغی معادل حقوق گمرکی، سود بازرگانی ، عوارض و سه برابر ارزش کالا. تبصره ۱- در صورت عدم خروج کالا و انطباق مورد با موازین قاچاق ، صرفنظر ازمیزان وجه الضمان تودیع شده شرکتهای حمل و نقل یا اشخاص مشمول مجازاتهای مندرج در قوانین مربوط خواهند بود.تبصره ۲- میزان وجه الضمان تودیعی توسط شرکتهای حمل و نقل بین المللی ایرانی دارای مجوز فعالیت از وزارت راه و ترابری ، معادل حقوق گمرکی سود بازرگانی و عوارض کالای عبوری می باشد.تبصره ۳- در مواردی که کالای عبوری توسط راه آهن جمهوری اسلامی ایران تا مرز خروجی با بارنامه بین المللی حمل و با تنظیم اظهارنامه و تعهد کتبی توسط راه آهن انجام میش ود ، نیاز به سپردن وجه الضمان نمی باشد.تبصره ۴- وجه الضمان موضوع این ماده بصورت سپرده نقدی، ضمانتنامه بانکی بوده و برای شرکتهای حمل و نقل بین المللی موضوع تبصره ۲ این ماده علاوه بر موارد فوق ضمانتنامه های تضامنی بانکی یا بیمه نامه های معتبر به جای وجه الضمان عبورکالا پذیرفته می شود.تبصره ۵- اخذ وجه الضمان به میزان فوق مانع از وصول جرایم و بقیه حقوق دولت وفق مقررات مربوط در صورت بروز تخلف و قاچاق نخواهد بود.ماده ۱۱- وسایل نقلیه خارجی اعم از کامیون اتوبوس، مینی بوس، لکوموتیو، و وسایل نقلیه ریلی بدون بار و مسافر و سواری که بعنوان یک محموله عبوری با نیروی محرکه خود قلمرو کشور را عبور می نمایند و فقد مدارک معتبر بین المللی عبور می باشند درصورتیکه توسط یکی از شرکتهای حمل و نقل بین المللی ایرانی مجاز اظهار گردند از لحاظ سپردن وجه الضمان تابع مقررات کالاهای عبوری می باشند.ماده ۱۲- کلیه سازمانهایی که مسئول انجام عملیات یا تشریفات عبور کالاهای خارجی هستند از قبیل ادارات گمرک ، بنادر، پایانه ها ، ایستگاههای راه آهن، فرودگاهها و بانکها موظفند امور مربوط را در یک بخش یا دایره ای جدا از سایر بخشها و دوایر دیگر متمرکز نموده به طوریکه انجام تشریفات عبور خارجی کلأ در همان بخش با دایره در اسرع وقت و بدون وقفه امکانپذیر باشد.ماده ۱۳- تکمیل یا تغییر بسته بندی در مورد کالاهای عبوری خارجی و همچنین نمونه برداری از آن بنا به درخواست کتبی صاحب کالا یا عبوردهنده بدون آنکه ماهیت کالا تغییر نماید در محوطه های گمرکی با نظارت مستمر گمرک مجاز می باشد. در این قبیل مواقع در صورتمجلسی که به امضای نمایندگان گمرک و عبور دهنده برحسب مورد می رسد، وقوع امر به طور تفصیلی قید و ضمیمه اسناد عبور می شود.تبصره – در صورتیکه کالاـ تحویل سازمان بنادر و کشتیرانی یا شرکت ملی انبارهای عمومی و خدمات گمرکی ایران شده باشد صورتمجلس موضوع این ماده باید به امضای نماینده سازمان یا شرکت (حسب مورد) نیز برسد.ماده ۱۴- ادارات گمرک و سازمانهای ذیربط درخواست کتبی صاحب کالاـ یا عبوردهنده مبنی بر تخلیه کالاـ در اماکن و محوطه های گمرکی یا انتقال کالاـ از کانتینر به کامیون یا واگن یا هواپیما و بالعکس را قبول می نمایند.ماده ۱۵- درصورت ضرورت وضع هرگونه عوارض بر کالاهای عبوری خارجی ، سازمان حمل و نقل و پایانه های کشور موضوع را بررسی و با توجه به شرایط زمانی و مکانی و عمل متقابل سایر کشورها نسبت به کالاهای عبوری

مربوط به جمهوری اسلامی ایران ، پیشنهاد لازم را درخصوص وضع عوارض به شورای عالی هماهنگی ترابری کشور به منظور تصویب هیأت وزیران ارائه می نماید.ماده ۱۶- کلیه سازمانهایی که در امر عبور کالاـ وظیفه ای بر عهده آنها مقرر است جمله پستهای قرنطینه دامی و نباتی ، نیروی انتظامی و غیره موظفند ضمن فراهم نمودن امکانات لازم ساعت کاری خود را با ساعت کاری ادارات گمرک مرزی مربوط هماهنگ کنند و در صورت ضرورت به صورت شبانه روزی فعالیت نمایند.ماده ۱۷- اداره گذرنامه مکلف است گذرنامه و دفترچه خروجی مربوط به رانندگان ایرانی متقاضی فعالیت درخطوط بین المللی را پس از درخواست شرکت حمل و نقل بین المللی که قبلاً توسط سازمان حمل و نقل و پایانه های کشور به آن اداره معرفی شده است حداکثر ظرف هفت روز کاری صادر نمایند.تبصره – وزارت اطلاعات موظف است پاسخ استعلام اداره گذرنامه پیرامون وضعیت رانندگان را حداکثر ظرف چهل و هشت ساعت به آن اداره اعلام نماید.ماده ۱۸- رانندگان کامیونهای حامل کالای عبوری خارجی موظفند در مسیرهای عبور کالاـ که توسط سازمان حمل و نقل و پایانه های کشور با هماهنگی وزارت کشور تعیین و اعلام میگردد تردد نمایند.تبصره – نیروی انتظامی موظف است کامیونهای حامل کالای عبوری را در طول مسیر نظارت نموده ودرصورت انحراف آنها به مسیر تعیین شده هدایت نماید.ماده ۱۹- چنانچه برای نیروی انتظامی مستقر در پاسگاههای طول مسیر عبور کالا ظن قوی قاچاق نسبت به محموله عبوری وجود داشته باشد یا با فک مهر و موم (پلمپ) کامیون یا کانتینر یا هر گونه دخل و تصرف در کالای عبوری مواجه گردد، فک مهر و موم (پلمپ) و بازرسی محموله صرفاً با حضور نماینده گمرک و تنظیم صورتمجلس امکانپذیر می باشد.تبصره ۱- فک مهر و موم (پلمپ) و بازرسی کالا و تنظیم صورتمجلس درنزدیکترین گمرک انجام می پذیرد و در صورتی که امکان انتقال وسیله حامل کالا به نزدیکترین گمرک میسر نباشد نیروی انتظامی ضمن حراست ازمحموله عبوری تقاضای اعزام نماینده از نزدیکترین گمرک را به محل توقف وسیله حمل می نماید . پس از بررسی در صورتیکه مورد مشکوکی مشاهده نشود کانتینر یا وسیله حمل و در صورت نیاز به تعویض وسیله حمل ، وسیله جدید برحسب مورد دوباره توسط گمرک مهر و موم (پلمپ) و با درج مشخصات مهر و موم (پلمپ) جدید در صورتمجلس، اجازه ادامه مسیر داده می شود. در غیر اینصورت طبق مواد ۴۳ و ۴۴ این آئین نامه عمل خواهد شد.تبصره ۲- انجام عملیات بازرسی و مهر و موم (پلمپ) مجدد که در نهایت منجر به ادامه مسیر میگردد نباید از بیست و چهار ساعت تجاوز نماید.ماده ۲۰- چنانچه کالای عبوری خارجی بصورت مستقیم از مرزهای زمینی و بدون انجام عملیات تخلیه و بارگیری ، از گمرک عبور نماید یا توسط وسایل حمل به یکی از بنادر یا ادارات گمرک وارد و بصورت یکسره به وسایل حمل دیگر بارگیری و خارج گردد مشمول پرداخت حق بیمه محلی نمی باشد . در این گونه موارد در صورت ورود خسارت به کالاـ مسئولیتی برعهده گمرک نمی باشد.ماده ۲۱- در صورتیکه کالای عبوری خارجی در اماکن و محوطه های گمرکی وبندری تخلیه و برای آن قبض انبار صادر گردد مشمول پرداخت حق بیمه مقرر برای کالاهای وارداتی به گمرک می باشد.تبصره – چنانچه تصویر بیمه نامه دارای اعتبار زمانی کالای عبوری خارجی از سوی عبور دهنده کتباً با ذکر تعهد و تأیید اصالت بیمه نامه به گمرک ارائه گردد، آن کالاـ مشمول پرداخت حق بیمه محلی نمیگردد.ماده ۲۲- هزینه های تخلیه و بارگیری و انبارداری محمولات عبوری طبق تعرفه ای که بنا به پیشنهاد شورای عالی ترابری کشور و تصویب هیأت وزیران یا شورای عالی سازمان بنادر و کشتیرانی حسب مورد با رعایت ماده ۳۰ قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین مصوب ۱۳۷۳ وضع خواهد شد، دریافت میگردد.تبصره – تا تعیین تعرفه مذکور هزینه ها طبق تعرفه کالاهای وارداتی محاسبه و دریافت خواهد شد.ماده ۲۳- کالاهای عبوری خارجی در صورت تخلیه در ادارات گمرک ورودی و فراهم نبودن وسیله بارگیری و حمل فوری کالا به مدت ۵ روز از پرداخت هزینه انبارداری معاف می باشند.تبصره- درصورت تجاوز از ۵ روز برای تمام مدت توقف هزینه انبارداری دریافت می شود.ماده ۲۴- مدت توقف قانونی کالاهای عبوری خارجی در اماکن و محوطه های گمرکی کشور چهار ماه تمام می باشد که ابتدای آن از تاریخ تسلیم اظهارنامه اجمالی کالای عبوری و فهرست کل بار (مانیفست)

یا تاریخ صدور قبض انبار مربوط می باشد.تبصره ۱- در صورت وجود دلایل مورد قبول گمرک و تقاضای صاحب کالا یا عبور دهنده با پرداخت هزینه های مربوط به مدت چهارماه دیگر قابل تمدید می باشد.تبصره ۲- مدت مذکور در فرودگاهها ۲ ماه و ایستگاههای راه آهن کشور ۴ ماه می باشد.تبصره ۳- پس از گذشت مهلت قانونی کالای عبوری متروکه و طبق قانون مربوط عمل خواهد شد.ماده ۲۵- کالای فاسد شدنی که پس از تخلیه در مجاورت هوای آزاد و شرایط عادی بطور معمول ضایع یا فاسد می شود یا عرفاً شروع به فساد یا تغییر شکل می دهد و کالایی که نگهداریش ایجاد خطر می کند و همچنین حیوانات زنده باید بلافاصله ازگمرک عبور داده شود در غیر این صورت گمرک یا بندر هیچگونه مسئولیتی در قبال ضایع یا فاسد شدن یا نگهداری آنها نداشته و حسب مورد با اخطار قبلی کالا متروکه تلقی میگردد.تبصره ۱- در صورتیکه اماکن و محوطه های گمرکی برای نگهداری کالاهایی که باید در سردخانه نگهداری شود تجهیز نشده باشند گمرک می تواند از پذیرفتن این قبیل کالاها در اماکن و محوطه های گمرکی خودداری نماید که در اینصورت عبوردهنده مکلف است کالا را سریعاً عبور دهد یا با مسئولیت خود و رعایت سایر مقررات تحت مراقبت گمرک به سردخانه انتقال دهد.تبصره ۲- درصورتیکه شرایط نگهداری هر یک از کالاهای موضوع این ماده در اماکن و محوطه های گمرکی فراهم باشد کالاهای موصوف از شمول این ماده خارج می باشد. فصل دوم : شرایط عمومیماده ۲۶- کالای عبوری خارجی می تواند به طرق زیر از قلمرو کشور عبور داده شود:الف – عبور مستقیم از قلمرو جمهوری اسلامی ایران به خارج از کشورب – حمل ترکیبی از قلمرو جمهوری اسلامی ایران به خارج از کشورپ – نگهداری در مناطق حراست شده یا اماکن گمرکی و ترتیب حمل تدریجی یا کلی آنها به خارج از کشورتبصره – انجام عملیات مربوط به بندهای (ب) و (پ) این ماده با رعایت مفاد تبصره های ۲ و ۳ ماده ۳۱ این آئین نامه میسر خواهد بود.ماده ۲۷- عبوردهنده باید اظهارنامه کالای عبوری را در سه نسخه تنظیم و به همراه اسناد مورد لزوم به گمرک ارائه نماید.ماده ۲۸- گمرک پس از اخذ اظهارنامه و انجام تشریفات مربوط همزمان پروانه عبور را امضاء و مهر نموده و به عبور دهنده ارائه می کند.ماده ۲۹- مدارک لازم برای الصاق به اظهارنامه عبور کالا عبارتند از :الف – کالای وارد شده از طریق جاده :۱- سی ام آر (درصورت تسلیم ، ارائه اصل به گمرک عبوردهنده جهت تطبیق و تأیید الزامی است)۲- تصویر سیاهه خرید (فاکتور)۳- تصویر فهرست عدل بندی در صورت یکنواخت نبودن کالاب – کالاهای وارد شده از طریق دریا:۱- یک نسخه رونوشت از بارنامه۲- ترخیصیه کالای عبوری۳- تصویر سیاهه خرید (فاکتور)۴- تصویر فهرست عدل بندی در صورت یکنواخت نبودن کالاپ – کالاهای وارد شده از طریق راه آهن :۱- بارنامه یا تصویری از آن که به تأیید شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران رسیده باشد.۲- تصویر سیاهه خرید۳- تصویر فهرست عدل بندی در صورت نیازت – کالاهای وارد شده از طریق هوا :۱- بارنامه هوایی یا تصویر تأیید شده آن توسط شرکت هواپیمایی مربوط یا کارگزاران آن۲- تصویر سیاهه خرید۳- تصویر فهرست عدل بندی در صورت نیازتبصره ۱- در مواردی که عبور خارجی کالا منوط به اخذمجوز می باشد ارائه آن هنگام اظهار جهت عبور خارجی ضروری است.تبصره ۲- مانیفست محمولات عبوری خارجی که با لنج یا دوبه وارد می گردد به جای بارنامه پذیرفته می شود.تبصره ۳- کامیونهای حامل کالاهای عبوری تحت صحابت کارنه تیر با ارائه کارنه تیر و سی .ام. آر بدون نیاز به تنظیم اظهارنامه و سپردن وجه الضمان عبور داده میشوند.ماده ۳۰- پذیرش یک اظهارنامه برای عبور محمولات یک بارنامه در صورت گوناگون بودن نوع کالا ـ همچنین پذیرش یک اظهارنامه برای عبور محمولات یک وسیله حمل موضوع چند بارنامه ، بلامانع است.ماده ۳۱- انجام تشریفات عبور کالاهای خارجی از قلمرو کشوردر اولین گمرک مجاز ورودی صورت میگیرد. تبصره ۱- به منظور دستیابی به مشخصات کالا ـ جهت اظهار، عبوردهنده می تواند قبل از تسلیم اظهارنامه از گمرک درخواست نماید اجازه دهد محموله با نظارت گمرک بازدید و مشخصات لازم یادداشت شود. گمرک با این درخواست موافقت خواهد نمود.تبصره ۲- کالای عبوری خارجی چنانچه قبل از حمل به خارج از کشور بنا به تقاضای عبوردهنده به یکی از اماکن یا

محوطه های گمرکی داخل کشور که به این امر اختصاص یافته است حمل و تخلیه شود، پروانه عبور صادر شده طبق مقررات تصفیه میگردد و به هنگام ادامه مسیر مجدداً تشریفات عبور از همان گمرک داخلی انجام می پذیرد.تبصره ۳- در صورتیکه در ادارات گمرک، مقصد داخلی وسیله حمل کالای عبوری به صورت انتقال مستقیم محموله ، تعویض گردد نیازی به تصفیه پروانه نبوده و اعتبار آن تا خروج کالا از کشور به قوت خود باقی خواهد ماند و یک نسخه از صورتمجلس انجام انتقال مستقیم توسط حامل کالا به گمرک مقصد تسلیم یا ارسال می گردد.تبصره ۴- فهرست ادارات گمرک مجاز برای انجام تشریفات عبور کالاهای خارجی از قلمرو کشور توسط گمرک جمهوری اسلامی ایران اعلام میگردد.ماده ۳۲- در مواردی که محمولات عبوری خارجی در اماکن و محوطه های گمرکی تخلیه می شود، ارائه قبض انبار و اسناد مندرج در ماده ۲۹ این آئین نامه برحسب مورد جهت انجام تشریفات عبور کالای خارجی ضروری است.ماده ۳۳- محمولات عبوری خارجی نیاز به اخذ نظر آزمایشگاه و مجوز استاندارد ندارد.تبصره – در موارد سوءظن قوی بنا به تشخیص گمرک استعلام نظر آزمایشگاه بلامانع است.ماده ۳۴- کانتینرهای حامل کالای عبوری خارجی به عنوان ظرف کالا محسوب و نیازی به اظهار جداگانه ندارد ولی شرکتهای حمل و نقل بین المللی می توانند در بدو ورود به منظور تسهیل گردش این کانتینرها (ورود و خروج مکرر) برای کانتینر درخواست صدور پروانه ورود موقت بنمایند و گمرک مکلف به پذیرش آن می باشد.ماده ۳۵- درخصوص محمولات یکنواختی که تخلیه آنها به علت بالا بودن مقدار و حجم محموله به طول می انجامد قبول اظهارنامه موکول به خاتمه عملیات تخلیه نمی باشد و عبور دهنده می تواند برای اینگونه محمولات به محض ورود، اظهارنامه تسلیم و نسبت به انجام تشریفات گمرکی اقدام نماید.تبصره – محمولات وارد شده توسط لنج و دوبه که فاقد بارنامه می باشند هر یک از اقلام مندرج در مانیفست آنها مشمول تسهیلات این ماده خواهد بود.ماده ۳۶- هرگاه مشاهده شود که کالاهایی که به منظور عبور از قلمرو کشور به گمرک ورودی اظهارگردیده است وجود نداشته یا کسر می باشد صورتمجلس تنظیم و اظهارنامه تسلیمی و پروانه عبور برآن اساس تصحیح و کالا عبور داده می شود.ماده ۳۷- گمرک ورودی با هماهنگی و کسب نظر سازمان حمل و نقل و پایانه های کشور با توجه به طول مسافت ، چگونگی راه ، فصول سال و نوع وسیله ، مهلتی را برای حمل کالای عبوری ازگمرک ورودی تا گمرک خروجی یا گمرک مقصد داخل کشور تعیین و در پروانه عبور قید می نماید.تبصره ۱- مهلت تعیین شده در پروانه عبور خارجی اززمان خروج کالا از درب خروج اماکن یا محوطه های گمرکی محاسبه میگردد.تبصره ۲- چنانچه وسیله نقلیه حامل کالای عبوری در طول مسیر به علت نقص فنی یا دلایل موجه دیگر به تشخیص گمرک متوقف و این توقف باعث اتمام مهلت زمان تعیین شده در پروانه گردد، هدایت کننده وسیله حمل یا عبوردهنده باید قبل از اتمام مهلت موردنظر مراتب را به نزدیکترین گمرک محل توقف کامیون یا گمرک مقصد تعیین شده، در قلمرو کشور اعلام نماید.تبصره ۳- نزدیکترین گمرک محل توقف کامیون در صورت اطلاع موظف است موضوع را بررسی نموده بلافاصله مراتب را به گمرک ورودی و خروجی اعلام کند.تبصره ۴- عبور دهنده یا هدایت کننده وسیله حمل درهر حال موظف است پس از رفع مشکل بلافاصله وسیله حمل را راهی مقصد نماید.ماده ۳۸- پروانه عبور باید در طول مسیر عبور همراه وسیله نقلیه حامل کالای عبوری خارجی باشد.تبصره – در مواردی که کالای عبوری خارجی مندرج در یک پروانه، با بیش از یک وسیله نقلیه حمل میگردد، گمرک عبوردهنده ملزم است مشخصات محموله عبوری و همچنین مشخصات وسیله حمل و شماره مهر و موم (پلمپ) الصاقی را در ظهر تصویر پروانه عبور قید وگواهی نموده و تسلیم عبوردهنده نماید تا در طول مسیر به همراه وسیله حمل باشد .در اینگونه موارد اصل پروانه همراه آخرین وسیله نقلیه حمل و به گمرک مقصد یا خروجی تسلیم خواهد شد. تصویر پروانه مذکور در طول مسیر برای نیروی انتظامی به منزله اصل و برای گمرک مقصد داخلی و گمرک خروجی جهت انجام عملیات معتبر خواهد بود.ماده ۳۹- به هنگام ورود کالای عبوری خارجی به گمرک خروجی یا مقصد در داخل کشور ، عبور دهنده یا نماینده وی باید پروانه عبور یا تصویری از آن را که به ترتیب مقرر در ماده ۳۸ این آئین نامه گواهی شده است، همراه با وسیله حامل کالا به

گمرک مقصـد در داخـل کشور یـاخروجی تسـلیم نمایـد.ماده ۴۰- گمرک خروجی یـا مقصـد پس از بررسـی اجمـالی و اطمینـان ازصـحت مهر و موم (پلمپ) و عنداللزوم تطبیق مشـخصات ظاهری کالا با مندرجات پروانه یا تصویر گواهی شده آن اجازه خروجی از مرز یـا تخلیه را صادر می نمایـد.ماده ۴۱- پس از خروج یـا تخلیه کالاـ در گمرک مقصـد در داخـل کشور یا خروجی، گمرک مزبور بلافاصـله مراتب را در ظهر پروانه عبور یا تصویر گواهی شده آن تأیید، امضاءو ممهور نموده و پس از ثبت در دفاتر مربوط و نگهـداری آن مراتب را از طریق دورنگـار یـا سایروسایل مخابراتی ، الکترونیکی، ماهواره ای و رایانه ای به گمرک ورودی اعلام و رونوشت آن را به عبوردهنـده یا نماینده وی تسلیم می نماید . در هر حال تصـفیه نهایی منوط به ارائه اصل پروانه عبور خارجی می باشد.ماده ۴۲- گمرک صادرکننـده پروانه عبور خـارجی بایـد به محض دریـافت تأییـدیه نهـایی گمرک مقصـد در داخل کشور یا گمرک خروجی مبنی بر ورود و تحویل یا خروج کالای عبوری، تعهدات عبور دهنده را خاتمه یافته تلقی و وجه الضـمان مربوط را مسترد یا تصفیه نماید.ماده ۴۳- در مواقعی که گمرک مقصـد داخلی یـا گمرک مرز خروجی بـا فک مهر و موم (پلمپ) یا احتمال دخل و تصـرف مواجه می شود بایـد با حضور هدایت کننده وسـیله حمل (راننده) و نماینده عبوردهنده ، به بازرسـی کالا پرداخته و آنرا بـا پروانه عبور تطبیق دهـد و در صورتیکه سوء نیت و مغـایرتی احراز نشود اجازه خروج کالا یا تخلیه صادر و در غیر اینصورت رسیدگی و وفق مقررات عمل خواهد شد.ماده ۴۴- هرگاه مهر و موم (پلمپ) گمرکی عمداً شکسته شده باشد و دخل و تصرف در کالای عبوری خارجی شـده باشـد با مرتکب یا مرتکبین طبق قانون راجع به مجازات قاچاق رفتار می شود. بعلاوه چنانچه این عمل مستوجب کیفر دیگری بر طبق مقررات قانونی باشد مرتکب یا مرتکبین به همان کیفر نیز خواهند رسید.ماده ۴۵- چنانچه محکومیت اشـخاص حقیقی یـا حقوقی از طرف دادگـاه ذیصـلاح قطعیت یابـد و به موجب قوانین و مقررات جـاری کشور، مرتکب یا مرتکبین مسـتوجب محـدودیت ویـا محرومیتهـای دیگری هم باشـند با آنان طبق مقررات اخیر نیز رفتار خواهـد شـد.تبصـره – در مواردی که عبوردهنـده با تشـخیص مراجع قضایی در امر قاچاق یا تخلف دخالتی نداشـته باشـد ازهرگونه محدودیت یا پرداخت جریمه مبرا می باشد.ماده ۴۶- راننـدگان وسایل نقلیه حامل کالای عبوری خارجی موظفنـد کالای موردحمل را عیناً بدون هرگونه دخل و تصـرفی درمهلت مقرردر پروانه عبور به گمرک مقصد داخلی یا گمرک خروجی حمل نمایند.

نظارت قوه قضائیه بر سازمان های اداری

نویسنده : شعبانعلی جباری کلمات کلیدی : نظارت، قوه قضائیه، سازمان بازرسی دیوان عدالت اداری کل کشور

نظارت قوه قضائیه بر سازمان‌های ادارینظارت در لغت به معنای نگاه کردن و در اصطلاح حقوقی به معنای داشتن اختیار قانونی برای دقت و بررسـی و سـنجش اعمـالِ اشخاصـی است که مورد نظر قانونگـذار یـا شـخص نـاظر است.نظارت قوه قضائیه بر دسـتگاه‌های اداری از دو طریق انجـام می گیرد۱–از طریق سازمان بازرسـی کل کشور:از اهم وظایف قوه قضائیه نظارت بر اجرای صـحیح قوانین در دسـتگاههای اداری و اجرایی و قضـایی کشـور اسـت. ایـن مسئولیت به طرق مختلـف مـورد پیش بینی قرار گرفته است.سازمـان بازرسـی کـل کشور زیر نظر قوه قضـائیه جهت بازرسـی و نظارت بر نظام اداری کشور تاسـیس شـده است.«براساس حق نظارت قوه قضائیه نسـبت به حسن جریان امور و اجرای صـحیح قوانین در دسـتگاههای اداری، سازمانی به نام «سازمان بازرسـی کل کشور» زیر نظر رئیس قـوه قضـائیه تشـکیل می گردد. حـدود اختیـارات و وظـایف این سازمـان را قـانون تعیین می کنـد.» (مفـاد اصـل ۷۴قانون اساسی)قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور در مهرماه ۱۳۶۰ به تصویب رسید و به دنبال آن آئین نامه اجرایی قانون، تصویب و به اجرا گذاشـته شد. آخرین مقررات مربوط به سازمان بازرسـی در سال ۱۳۷۵ حدود وظایف و اختیارات سازمان را مشـخص کرده است.براسـاس ماده ۲ قانون تشـکیل سازمان، وظایف اساسـی آن به شـرح زیر می باشـد:یک- بازرسـی مستمر:کلیه وزارتخانه ها و ادارات و نیروهای نظامی و انتظامی و مؤسـسات و شـرکتهای دولتی و شـهرداری ها و مؤسسات وابسته به آنها و دفاتر اسناد رسمی و

مؤسسات عام المنفعه و نهادهای انقلابی و سازمانهایی که تمام یا قسمتی از سرمایه یا سهام آنان متعلق به دولت است یا دولت به نحوی از انحاء بر آنها نظارت یا کمک می نماید سازمانهایی که شمول قانون نسبت به آنها مستلزم ذکر نام آنهاست براساس برنامه منظم، مورد نظارت این سازمان قرار می گیرند. در اجرای این نوع بازرسی حداقل سالی یک‌بار هیأتهای بازرسی به دستور رئیس سازمان در محل ارگانهای مذکور مستقر و به بازرسی دستگاه مربوطه می پردازند.در بازرسی های مستمر، رئیس هیئت بازرسی ورود خود را در هر شهرستان قبلاً به استاندار و یا فرماندار محل اطلاع می دهد تا تسهیلات لازم را برای انجام وظایف هیأت فراهم نماید. همچنین هیأت موظف است پس از استقرار در محل، ورود و آمادگی خود را جهت دریافت شکایات با تعیین نشانی و محل کار هیأت اعلام دارد وظیفه هیأت های بازرسی در بازرسی های سالانه عبارت است از:- بررسی وضع سازمانها و مؤسسات مورد بازرسی از جهت حسن جریان امور اداری و نحوه انجام وظیفه و اجرای قوانین و طرحها و برنامه های مربوط، و تناسب سازمان مربوط با احتیاجات عمومی و نقایص هر یک آنها؛- بررسی طرز رفتار رؤسا و کارمندان از حیث، اخلاق، روحیه، معلومات نحوه انجام وظیفه، صحت عمل، استعداد، لیاقت، شجاعت در انجام وظیفه، طرز رفتار با مردم و تخصص در رشته مربوط و غیره؛دو- انجام بازرسی فوق العاده:- حسب الامر مقام رهبری و یا به دستور رئیس جمهور، رئیس قوه قضائیه و یا درخواست کمیسیون اصول ۸۸ و ۹۰ قانون اساسی مجلس شورای اسلامی، و یا بنا به تقاضای وزیر یا مسئول دستگاههای اجرایی ذی ربط و یا هر موردی که به نظر رئیس سازمان ضروری تشخیص داده شود به صورت فوق العاده مورد نظارت این سازمان قرارمی گیرد.- علاوه بر دو نوع بازرسی فوق، نوع دیگری از بازرسی در ماده ده آئین نامه اجرایی قانون تشکیل سازمان پیش بینی شده است و آن بازرسی موردی است که با هدف رسیدگی به شکایات و اعلامهای مردم انجام می گیرد. هر کسی می تواند شکایات خود را علیه هر سازمان و دستگاه ادارای و اجرایی و کارکنان آنها به سازمان بازرسی تسلیم نماید به دنبال شکایات و اعلامهای مدلل، رئیس سازمان می تواند یک هیأت بازرسی برای رسیدگی اعزام و یا مأمور نماید.۲. از طریق دیوان عدالت اداریکی دیگر از شیوه های نظارت غیرمستقیم قوه قضائیه بر قوه مجریه و سایر نهادهای جمهوری اسلامی، نظارت دیوان عدالت اداری است که در ابطال آئین نامه ها و بخشنامه های دولتی و آن هم در صورت شکایت شاکی محدود می شود. اصل یکصد و هفتاد قانون اساسی، ابطال آئین نامه ها و تصویب نامه ها را منحصراً وظیفه دیوان عدالت اداری می داند و اصل یکصد و هفتاد و سه قانون اساسی اشعار می دارد: «به منظور رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین یا واحدها یا آئین نامه های دولتی و احقاق حقوق آنها، دیوانی به نام عدالت اداری زیر نظر رئیس قوه قضائیه تأسیس می گردد.» منابع:۱-اهداف و وظایف و تشکیلات تفصیلی سازمان بازرسی کل کشور، مصوب دی ماه ۱۳۷۵.۲- مدنی، سید جلا ل الدین؛ حقوق اساسی در جمهوری اسلامی ایران، تهران: انتشارات سروش، ۱۳۶۶، ج۴، ص۸۵ به بعد. ۳- قاضی، ابولفضل؛ حقوق اساسی ونهادهای سیاسی، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۷۵، چاپ ششم، ص۶۱۴.

*http://www.pajoohe.com/fa/index.php?Page=definition&UID=۲۸۲۹۷

قانون نظارت بر مسافرتهای خارجی کارکنان دولت

ماده ۱ – برای نظارت بر امر مسافرتها و مأموریتهای غیر ثابت کارکنان دولت و کلیه دستگاه‌هایی که به نحوی از بودجه عمومی کشور و شرکتهای‌دولتی استفاده می‌نمایند، هیأتی از افراد ذیل در وزارت امور خارجه تشکیل می‌گردد: ۱ – نماینده رییس جمهور به عنوان رییس هیأت.۲ – معاون وزیر امور خارجه.۳ – معاون وزیر اطلاعات.۴ – معاون وزیر دستگاه ذیربط بدون حق رأی.۵ – دو نفر از نمایندگان مجلس شورای اسلامی به انتخاب مجلس به عنوان ناظر تبصره ۱ – حداکثر ۱۵ روز پس از تصویب این قانون دستگاه‌های ذکر شده در این ماده موظفند نسبت به معرفی نماینده خود اقدام نمایند تبصره ۲ – دبیرخانه این هیأت در نهاد ریاست جمهوری مستقر خواهد شد تبصره ۳ – دبیرخانه موظف است حسب مورد با اعلام قبلی دستور جلسه و دعوت از اعضاء هیأت نسبت

به تشکیل جلسات اقدام نماید ماده ۲ – صدور گذرنامه و بلیط برای مأمورین و پرداخت کلیه مخارج مسافرت منوط به مجوز از هیأت فوق می‌باشد ماده ۳ – کلیه دستگاه‌های موضوع این قانون مکلفند تقاضای مأموریت و مسافرت و فهرست اسامی افراد اعم از این که سفر آنان بنا به درخواست‌طرف خارجی یا هزینه‌های میزبان باشد و یا دستگاه مربوطه، همراه با توضیحات کتبی حداقل یک ماه قبل برای هیأت ارسال نمایند تبصره ۱ – مأموریت و مسافرتهای مقامات و همطراز آنان موضوع تبصره ۲ ماده ۱ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب۱۳۷۰.۶.۱۳ مستثنی می‌باشد تبصره ۲ – مأموریتهای محرمانه وزارت اطلاعات از شمول این قانون مستثنی خواهند بود تبصره ۳ – اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی که برای ارائه مقاله خود در کنفرانسهای بین‌المللی معتبر که مورد تأییدوزارتین فرهنگ و آموزش عالی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند شرکت می‌کنند از مفاد این طرح مستثنی می‌باشند ماده ۴ – هیأت موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه جواب رد یا قبول را به دستگاه مربوطه اعلام نماید ماده ۵ – مسافرتها باید در جهت مأموریت محوله و اجرای وظایف دستگاه‌های مربوطه و دارای اهمیت کافی باشد ماده ۶ – گزارش کلیه مسافرتهای فوق‌الذکر حداکثر ظرف یک ماه باید به اطلاع کمیسیون مربوط در مجلس شورای اسلامی برسد ماده ۷ – مسئولین متخلف از این قانون به حکم محاکم قضایی ملزم به پرداخت حداقل دو برابر کلیه هزینه‌های ناشی از مسافرتها به خزانه دولت‌می‌باشند قانون فوق مشتمل بر هفت ماده و شش تبصره در جلسه روز یک‌شنبه بیستم شهریور ماه یک هزار و سیصد و هفتاد و سه مجلس شورای اسلامی‌تصویب و در تاریخ ۱۳۷۳.۶.۲۳ به تأیید شورای نگهبان رسیده است رئیس مجلس شورای اسلامی – علی‌اکبر ناطق نوری * http://tarh.majlis.ir/?ShowRule&Rid=EDC۵B۵CB-۳۵EC-۴۲۰A-۹A۸E-۸۵۶FCA۷۲۴ED۰

تفاوت تخلفات اداری و فساد اداری

شهناز سراج

برخی تخلف اداری و فساد اداری را با هم یکی می دانند و به جای یکدیگر به کار می برند در حالی که این دو مفهوم متفاوتند●. فساد اداری:حالتی است در نظام اداری که اکثر تخلفات مکرر و مستمر کارکنان بوجود می آید و آن را از کارایی مطلوب و اثر بخش مورد انتظار باز می دارد ، بنابراین تخلفات اداری باعث فساد اداری میشوند و در واقع تخلفات اداری علت و فساد اداری معلول است.البته هر تخلفی باعث فساد اداری نمیشود بلکه باید ویژگی های خاصی داشته باشد که مهمترین آنها مکرر بودن ، استمرار داشتن ،نهادینه بودن و تاثیر نسبتا "زیاد داشتن در سطوح مختلف سازمانی است.فساد اداری در سطوح مختلف مدیریتی ، با رده های مختلف کارمندان رابطه قوی دارد زیرا فیاد اداری در رده های بالای سازمان و مدیران عالی نیاز به کمک و هماهنگی رده های میانی و عملیاتی نظام اداری که این امر ویژگی نهادِینه بودن فیاد اداری را گسترش می دهد ●.مفهوم تخلفات اداری:به طور کلی هر نوع انحراف از شیوه های صحیح و قانونی انجام وظایف و استفاده نا مشروع از موقعیت شغلی را تخلف اداری گویند●. علل تخلفات اداری ▪:ریشه های فرهنگی واجتماعی :مهمترین عامل ریشه ها ی فرهنگی و عقیدتی است . فرهنگ عمومی جامعه ، ارزش ها و هنجارهای حاکم بر افراد واجتماع و عقاید و باورهای مردم نقش محوری در این زمینه دارند. مادی گرائی ، فرد گراءی ، روحیه مصرف گرائی . مهمتر از همه ضعف در ایمان به و آخرت از جمله آنان است ▪.ریشه های اقتصادی :بی ثباتی اقتصادی ، تورم افسار گسیخته ، رکود اقتصادی ، کاهش درآمد ها و کاهش قدرت خرید مردم و توزیع نادعادلانه در آمدها در جامعه از جمله مهمترین عوامل اقتصادی است ▪.عوامل سیاسی:عدم استقلال کامل قوه قضائیه ، نفوذ قوه مجریه بر آن و بر دستگاه های نظارتی و بازرسی ، فشار گروه های ذی نفوذ در داخل و خارج سازما ن ، فساد اداری مدیران ، جو سازی و غوغا سالاری، توصیه برای در امان ماندن مدیران متخلف از مجازات و بالاخره آگاهی مردم از حقوق خود در برابر قانون ، از جمله عوامل سیاسی تسهیل

کننده های تخلفات اداری است ▪.عوامل ادرای :تشکیلات اداری غیر کارآمد ، پیچیگی قوانین ، مقرارت و تعدد بخشنا مه ها و دستورالعملهای اداری ، مدیران غیر موثر ،فقدان شایسته سالاری و وجود تبعیضات در زمینه هی استخدام و ارتقای افراد ، نا رسایی در نظام تشئیق و تنبه و نظام نظارت و ارزشیابی و عومل متعدد دیگر از جمله عوامل تسهیل کننده در این امر هستند.علل مذکور وعوارض ناشی از آن موجب تخلفات اداری و در پی آن فساد اداری میگردد. که نتایج منفی آنها بر هیچ کس پوشیده نخواهد ماند که عامل بزرگی در ایجاد فقدان اثر بخشی و عدم کارایی و در نتیجه عدم توسعه وعقب ماندگی در سازمان و به پیروی از آن در جامعه خواهد گردید.انواع تخلفات اداریالف) تخلف مالی که میتواند شامل نوارد ذیل گردد:۱) اختلاس۲) عدم رعایت نظباطات اقتصادی و مالی۳)تبانی در انجام معاملات و ...ب) تخلف اداری۱) ترک خدمت در ساعت موظف اداری۲)تاخیر در ورود و خروج غیر مجاز۳) ایجاد نا رضایتی در ارباب رجوع۴) گم کردن پرونده ها و اسناد دولتی رسمی ●پیشگیری از تخلفات اداریبهترین راه پیش گیری از تخلفات اداری و به تبع آن فساد اداری از بین بردن ریشه ها و عوامل تسهیل کننده آن است مانند:در بعد اجتماعی و فرهنگی تحول در مفروضات ، باورها ، نگرش های مردم بویژه کارمندان ، مدیران و مسئولان ، گسترش انگیزه های خدایی ، روحیه قناعت ویک عزم ملی میتواند در پیشگیری از این تخلفات مثمر ثمر باشند.در بعد اقتصادی نیزبسط وگسترش عدالت اقتصادی در جامعه ، کاهش فاصله بین ثروتمندان و تنگدستان، متناسب ساختن درآمد و هزینه، افزایش قدرت خرید مردم ،و کاهش تورم از راهای پیش گیری در بعد اقتصادی به شمار می رود.در بعد سیاسی نیز میتوان به استقلال قوه قضائیه و سایر دستگاهای نظارتی اشاره کرد مجازات کامل کارکنان و مدیران متخلف ، آگاه کردن مردم از حقوق خود در برابر قانون ، کم کردن نفوذ سیاست در اداری از راههای پیشگیری از جنبه های سیاسی هستند.ودر بعد اداری به تحول در بورکراسی سنتی، نا کارا وغیر موثر، تغییر ساختار و تشکیلات ، متناسب ساختن آن با اهداف و وظایف محوله ، ایجاد نظام شایسته سالاری در گزینش و ارتقای افراد . اصلاح نظام دستمزد و کم کردن مقرارت دست وپا گیراداری ، آزادی عمل به مشارکت کارکنان،افزایش آگاهی به مسئولان ومدیران و هماهنگی با کارکنان بویژه در دستگاه های اجرایی و سازمانها ی نظارتی و بازرسی و تحول اساسی در مفروضات و نگرش های سنتی آن هابا توجه به سایر ابعاد قبلی ، به خصوص در بعد فرهنگی و اجتماعی.و در نتیجه با توجه به نقش سلامت نظام اداری در تحقق توسعه در ابعاد مختلف آن ، مشخص شد که نبود کارایی و اثر بخشی نتیجه فساد اداری است که آن نیز خود معلول تخلفات اداری می باشد که با توجه به عوامل و ریشه های مختلف آن امری ساده نیست و فرایندی که به عوامل متعدد زیر بنائی بر می گردد. برای پیشگیری از تخلفات اداری باید ریشه ها و عوامل اصلی را ازبین برد و مقابله با عارضه ها سودی ندارد . این امر نیازمند نحولاـت اساسی در مفرضات ، نگرش ها ، فرهنگ ، اقتصاد ، سیاست و نظام اداری کشور است و یک همکاری و هماهنگی بین دولت و مردم را طلب میکند.منبع:شهناز سراجکارشناس ارشد مدیریت امور فرهنگیکتابخانه دانشگاه صنعتی شریف

آشنایی با حقوق تجارت الکترونیکی

در روزگاران قدیم مردم برای برطرف ساختن نیاز های خود از مبادله کالاـ با کالا استفاده می کردند . شیوه معمول این گونه معاملات بدین ترتیب بود که فرد کالای مازاد بر نیاز خود را با کالای مورد نیاز خود مبادله می کرد . مشکلات این گونه معاملات انسان را بر آن داشت تا کالاـیی بیافریند که در مقابل آن هم نیاز های خود را برآورده سازد و هم بازیگر نقش یکی از عوضین معامله شود . این احساس بالقوه پس از چندی بروز بیرونی یافت و سبب پیرایش کالایی بنام پول گردید ، که این امر به نوبه خود بوجود آمدن تحولی شگرف را در تجارت نوید می داد . همزمانی این تحول با رواج اندیشه اصالت فرد و آزادی حاکمیت اراده سبب پیدایی قرارداد های تجاری به شکل امروزی گردیده اما منش فزون طلب و منفعت محور انسان به قرارداد های کتبی ارضا

نشـد و بعـد از آن دیری نپاییـد که ارمغان دنیای مـدرن یعنی تجارت الکترونیک بعد از اختراع وسایلی مانند تلفن ، دورنگار و ... از درون دنیـای پرآشـوب تجـارت سـر برآورد . همزمـانی گسـترش این تجـارت نوین و طرح جهـانی سـازی اقتصـاد و پیوسـتن جوامع مختلف به این طرح و نیز گسـترش روز افزون کـاربران شـبکه جهـانی اینترنت ، این تجـارت نوین را به تجـارتی فرا سیسـتمی مبـدل سـاخت بطوریکه امروزه خود را به عنوان امری اجتنـاب ناپـذیر در متن زنـدگی انسـان امروز جا داده است . قرار گرفتن در دهکـده جهـانی مـا را ناگزیر به مهیا نمودن زیرساخت های لازم تجارت الکترونیکی می سازد و عـدم توجه به این قانونمنـدی های نوین در آینـده ای نه چندان دور فاجعه آمیز خواهد بود .یکی از مفاهیم تجارت الکترونیک حذف مرز ها ، گمرک ها و واسـطه ها و تبدیل شـدن به یک دهکـده جهانی می باشـد . در تجارت الکترونیک مرزی وجود ندارد و هیچ فرقی نمی کند که افراد اجناس خود را از یک مغازه در نزدیکی محل سکونت و یا از مغازه ای در قاره ای دیگر خریداری کنند . تجارت الکترونیکی باعث افزایش سرعت و حجم مبادلات بازرگانی گردیده و به مشکل محسوسی سبب کاهش هزینه خریدار و تولید کننده ، صرفه جویی زمان ، جذب بیشتر ، حـذف واسـطه ها و در نهایت سود بیشتر می شود . در این تجارت فضای طبیعی به فضایی مجازی تبـدیل گشـته و انسان ما بـدون قرار گرفتن در محدودیت های زمان و کلان می توانند با امکانت پیشـرفته امروز معاملات خود را بصورت الکترونیکی انجام دهند . در این میان ما به عنوان عنصـری فعال و موثر در نظام جهانی باید به دو سـلاح مجهز شویم :۱- اقتصادی پویا و فعال۲- قانونمندی و ضوابطی نوین و از پیش تعیین شـدهچرا که اگر این امر محقق نگردد برخورد انفعالی خود موجب بروز خسارات جبران ناپـذیری به اقتصاد کشور می گردد . این دغدغه ها و تبعات سیستمیک این تجارت نوین ما را بر آن داشت که به کاوشی حقوقی حول و حوش این مقوله بپردازیم لذا در این مقاله سـعی شده است که تعریفی اجمالی از حقوق این فناوری نوظهور ارائه گردد و پس از آن مبانی حقوقی این تجـارت نوین و امضـای الکترونیکی و در ادامه قرارداد هـای الکترونیکی همراه بـا آثار حقوقی هر کـدام مورد کاوش و بررسی قرار گیرد .۱- تعریف حقوق تجارت الکترونیک :حقوقی است که ناظر بر جریان خرید و فروش بین تولید کننده و مصـرف کننده (B۲G) یا معامله بین دو تولید کننده (B۲B) و یا معامله بین دو مصـرف کننده (C۲C) در فضای الکترونیکی است .البته بایـد خـاطر نشـان کرد که در حال حاضـر بهترین روش این تجارت در شاخه بین تولیـد کننـده و مصـرف کننـده (Business to consunem) در حال جریان است که این امر ناشـی از ضـعف زیرساخت ها و محـدودیت های تجارت الکترونیک در کشور ما است .۲- مبنـای حقوق تجارت الکترونیک :همانطور که در ابتـدای بحث به آن اشاره شـد همراه با ورود پول به صـحنه تجارت کم کم قرارداد ها نیز وارد این صحنه گردید چه در گذشته و چه در امروز رسم متداول آنست که قرارداد ها به صورت سند مکتوب به مراجع ذی ربـط ارائه می گردد که این ویژگی از دو نظر قـابلیت بررسـی دارد : ۱- از نظر اثبـات سـند : این ویژگی ناظر به بودن یا نبودن قرارداد در عـالم خارج است .۲- از نظر انتساب سـند : بعد از اینکه وجود خارجی سـند اثبات گردید باید مشـخص گردد که این سـند متعلق به کیست تـا احکام نسبی بودن قرارداد ها راجع به آن اجرا گردد .بنابرآنچه ذکر شـد ، چنانچه بخواهیم قراردادی را در عالم حقوق دارای آثار حقوقی بـدانیم هم بایـد وجود داشته باشد و هم منتسب به اشـخاص معینی باشد . همین رویه در تجارت الکترونیک نیز جاری و ساری است ، با این تفاوت که در تجارت الکترونیک ، سـند نوشته در دست ندایم و هر جا سـخن از اسـناد کتبی می رود پیـام داده ای جـایگزین آن می گردد و اسـناد از جایگاه قـدیمی خود یعنی کاغـذ به مکان جدیـد خویش یعنی رایانه انتقـال یافته انـد مویـد این مطلب ماده ۱ قـانون نمـونه تجـارت الکترونیـک اسـت که چنین مقرر می دارد « این قـانون برای هر نـوع اطلاعـاتی که به صورت پیام داده ای جهت فعالیت های تجاری اسـتفاده گردد ، اعمال می شود » و در ادامه در تعریف پیام داده ای در بند ۹ ماده ۲ قـانون نمونه تجـارت الکترونیک چنین اشـعار می دارد : (پیام داده ای به معنای اطلاعاتی است که بوسـیله عملیات الکترونیکی تولید ، دریافت و یا ذخیره می گردد) . ناگفته هویدا است که مبنای اصـلی حقوق تجارت الکترونیک شـناسایی حقوق پیام داده ای است ، چرا که اگر مطلوب ما همسانی قرار داد الکترونیکی با قرار داد کتبی است بایـد حقوق پیام داده ای اعم از تولید

، دریافت ، و یا ذخیره را در هر سامانه الکترونیکی به رسمیت بشناسیم که این امر به نوبه خود نیازمند تعبیه سازکار های حقوقی و فنی در این مقوله است .۳- امضای الکترونیکیامضا به معنای پایان رساندن یا نافذ دانستن امری در عالم خارج است . امضا در معنای مصطلح عبارتست از نوشتن نام یا نام خانوادگی یا علامت خاصی که هویت صاحب علامت است و در ذیل اسناد و اوراق (عادی یا رسمی) متضمن وقوع معامله (برگرفته شده از کتاب ترمینولوژی حقوق ، دکتر لنگرودی) از آنچه در مورد امضا گفتیم مشخص می گردد که هیچ سندی در علام حقوق اعتبار ندارد مگر اینکه دارای علامتی باشد دال بر صدور آن از جانب مرجع مسلم الصدور آنچه در مورد اهدافی که امضا در ذیل نوشته ها دنبال می کند می توان به اهدافی مانند رسمیت یافتن اسناد ، تایید اسناد و قطعیت یافتن اسناد اشاره کرد که برخی از نویسندگان بر این اهداف صحه گذارده اند اما باید غافل از این امر نبود که امضا فارغ از اهداف ذکر شده مبین قصد انشاء فرد در انعقاد قرار داد است بطوری که اگر سندی امضا نگردد در حقیقت فرد قصد بوجود آوردن آن را نداشته و قرار داد کان لم یکن تلقی می گردد . این امر آنچنان بدیهی است که در ماده ۲۲۳ قانون تجارت قانونگذار آن را جزء شرایط مشکلی برات قرار نداده و مهر و امضا را داخل در ماهیت نوشته برات دانسته است . اما تابحال آنچه گفتیم راجع به ویژگی ها مقررات حاکم بر اسناد کتبی بود لذا ما که داعیه دار همسانی سند الکترونیکی با سند کتبی هستیم قهرا باید امضای الکترونیکی را همانند امضای کتبی جزء شرایط صحی سند الکترونیکی به حساب آوریم .البته این نکته را هم باید در نظر داشت که امضا حتما ناظر به شکل یا علامت خاصی نیست ، بلکه هر علامت یا رمزی که مبین قصد انشاء فرد در قرار داد باشد در تجارت الکترونیک پذیرفتنی است ، همین نگرش ما را به سمت و سوی پذیرش امضای دیجیتال در عبارت الکترونیک سوق می دهد . امضای دیجیتال شامل یک رشته داده های ریاضی همراه شخص معین است که معمولا این امضا به شکل رمزی است که محتوای پیام و هویت امضا کننده را تصدیق می کند ، به نظر می رسد که امضای دیجیتال مشکلات امضا را در محیط الکترونیکی تا حدودی مرتفع کند چرا که اگر امضایی به شکل خطوط گرافیکی صورت گیرد ابتدا به صورت او (O) و سپس با اختلاف ولتاژ وارد رایانه شده و در حافظه تاثیر می گذارد سپس این اثر به شیوه الکترونیکی وارد رایانه مقصد شده و در آنجا مجددا به همان صورت اولیه باقی می ماند و این امضاء ، امضای حقیقی فرد نمی باشد اگر چه برخی از حقوقدانان امضای فوق را به شرط پذیرش عرف امضا تلقی می کنند ، لکن باید این نکته را هم مطمح نظر داشت که در بعضی از سامانه های رایانه ای برای کنترل صحت امضا فناوری هایی بوجود آمده که مشکل انتساب امضا مرا حل می کند ، نمونه این فناوری پن اوپ (Pemop) است که در آن از فناوری زیست سنجی قلم (pen Biometrics) استفاده شده است ▪ .قراردادهای الکترونیکی و آثار حقوق مترتب بر آنهاالف) تعریف عقد و قرارداد :ماده ۱۸۳ قانون مدنی در تعریف عقد چنین اشعار می دارد « عقد عبارتست از اینکه یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر تعهد بر امری نمایند و مورد قبول آنها باشد » ، از طرفی ماده ۱۹۱ قانون مدنی چنین مقرر می دارد « عقد محقق می شود به قصد انشاء به شرط مقرون بودن به چیزی که دلالت بر قصد کند » . بنابراین ، آنچه در تحقق ارکان عقد شرط است اشتراک دو یا چند اراده در بوجود آوردن امری اعتباری به نام عقد است . همچنین می توان در تعریف قرار داد چنین گفت ، که قرار داد توافقی است بین اشخاص اعم از حقیقی یا حقوقی به شرطی که طرفین اهلیت انعقاد قرارداد رادارا باشند و به موجب قانون از آن حمایت گردد . بنابرآنچه گذشت می توان نتیجه گرفت که هم در عقد و هم در قرار داد قصد انشائ ضروری است و طرفین با ایجاب و قبول قصد خود را بروز می دهند .و هر عقدی مرکب از دو عنصر ایجاب و قبول است بدین معنا طرفی که می خواهد عقد را منعقد کند ایجاب عقد را انجام می دهد و طرف دیگر آن را قبول می کند که هر کدام از این ایجاب و قبول مشتمل بر الفاظی است که دلالت بر ایجاب و قبول می کند . آنچه مسلم است آنست که در تحقق ایجاب و قبول ممکن است قصد طرفین کتبی یا شفاهی ، لفظی یا عملی و یا به طریقه مدرن یعنی به روش الکترونیکی ابراز گردد . ایجاب و قبول الکترونیکی باعث بوجود آمدن قرارداد های آن لاین (on line) در عرصه این فناوری گردیده است (آن لاین همان ارتباط شبکه ای با رایانه های دیگران است

.) ایجاب و قبول الکترونیکی در قرارداد های آن لایل بدین صورت است که فرد پیام داده ای خود را به سامانه رایانه ای مقصد ارسال می دارد و کسی که در مقصد است از ایجاب فرد مطلع می گردد ، موید این امر ماده ۱۱ قانون نمونه آنیسترال (uncitral) راجع به عبارت الکترونیک است که مقرر می دارد . « در بستر و روند انعقاد قرارداد ، ایجاب و قبول را می توان از طریق پیام داده ای ابراز کرد مگر اینکه طرفین خلاف آنرا مقرر کرده باشند . »ب) غره بیان ایجاب و قبول :در قرارداد های آن لاین دو حالت متصور است :۱- در حالت اول فرد پیام داده ای خود را به قصد خاص ارسال می دارد برای نمونه ، سفارش کالایی را به فروشگاهی خاص می دهد در اینجا تنها فروشگاه مورد نظر است که باید قبول را اعلام کند و تعهد خود را مبنی بر ارسال کالا ایفا نماید . در اینجا ایجاب صریحا متوجه همان فروشگاه خاص است .۲- در حالت دوم فرد ، ایجاب خود را منحصر به شخص یا محل خاصی نمی کند بلکه شاید میلیون ها نفر را مخاطب خود قرار می دهد این امر شبیه عقد جعاله در فقه امامیه است که در آن عامل جعاله شخصی نیست لذا در اینجا هر فردی که تعهد را انجام دهد باید در مقابل انجام تعهد عوض به او ستردگردو نمونه این امر پرونده ای جنجالی مشهور به پرونده کارلیل در انگلستان بود که خوانده دعوی داروی ضد آنفلوانزایی ساخته و شرط کرده بود که هر کس پس از خوردن دارو به آنفلونزا دچار شود به او ۵۰۰ پوند خواهد داد . فردی پس از استعمال دارو به آنفلوانزا مبتلا و به تبع آن دعوایی در دادگاه مطرح و خواستار غرامت ۵۰۰ پوندی شد در نهایت پس از کش و قوس های فراوان قاضی به نفع خواهان رای صادر کرد با این استدلال که این ایجاب ، ایجابی به همه جهانیان بوده و متعهد باید از عهده پرداخت غرامت برآید ج) اعمال حق خیار در عقود الکترونیکی :بحث خیارات عقود الکترونیکی بخصوص در بیع الکترونیکی از حوزه هایی است که تاکنون کسی در مورد آن بررسی جدی انجام نداده و در بحث فشرده ما نیز نمی گنجد اما مختصرا باید اشاره کرد که برخی از حقوقدانان ، قائل به عدم تاثیر و ناکارآمدی بعضی از خیارات در تجارت الکترونیک می باشند . یکی از این خیارات مذکور ، خیار مجلس است که ماده ۳۹۷ قانون مدنی در مورد آن چنین مقرر می دارد : « هر یک از متبایعین بعد از عقد ، فی المجلس و مادام که متفرق نشده اند اختیار فسخ معامله را دارند . » پس از روشن شدن مفهوم خیار مجلس لازم به توضیح است آنچه باعث اعمال این خیار می گردد رابطه روحی و عاطفی بین متعاملین است و از آنجا که در تجارت الکترونیک این موضوع منتفی است بنابراین اعمال خیار نیز منتفی خواهد بود . د) مسئولیت مدنی در تجارت الکترونیککی دیگر از ابعاد مسکوت تجارت الکترونیک است که کار بس جدی را در این زمینه می طلبد چرا که اگر در ارسال داده ها اشتباهی صورت گیرد و یا رایانه دچار مشکل نرم افزاری می گردد مطمئنا به طرف مقابل خسارت (مادی و معنوی) وارد می آید ، که در این فرض با عنایت به مسئولیت مبتنی بر تفصیر ، فرد مقصر باید از عهده خسارات وارده اعم از مادی و معنوی برآید البته آنچه بدیهی است آنست که پیش بینی ضمانت اجرا در مفاد قرار دارد در مواردی اعم از تخطی از مفاد قرارداد و یا خسارات وارده باعث عدم اثبات تقصیر از سوی زیان دیده است ▪ .نتیجه :آنچه در این مجال از آن سخن به میان آمد نمایی بود اجمالی از تجارت الکترونیک و قواعدی که باید بر آن حکمفرما گردد تا ضمانت بقای آن را فراهم سازد . آنچه آشکار است آنست که قوانین قانون مدنی و یا قوانین خاص دیگر قابلیت های پاسخگویی به نیازهای تجارت الکترونیک را ندارند و در این میان شفافیت و روشنگری قانونگذار و تدوین قانونی جامع و مانع ، حلال معضلات حقوقی این تجارت نوین خواهد بود مضافا اینکه قوانین تخصصی ، سازمان قضایی خاص خود را می طلبد لذا باید در رسیدگی به دعاوی تجارت الکترونیک از دادرسان خبره ، اهل فن و آگاه به مسائل تجارت الکترونیک استفاده کرد . atalebi.com

ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران

مصوبه شورای عالی اداری

جمهوری اسلامی ایرانرئیس جمهورشورایعالی اداریباسمه تعالی وزارتخانه ها، موسسات، شرکتهای دولتی، بانک ها، شهرداریها،

نهادهای انقلاب اسلامی و سایر دستگاههایی که به نحوی از بودجه عمومی دولت استفاده می کنند.«ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران»شورای عالی اداری در یکصدمین جلسه مورخه ۲۴/۱۲/۱۳۸۱ بنا به پیشنهاد سازمان مدیران و برنامه ریزی کشور به منظور ارتقاء بهره وری و کارآیی نیروی انسانی و مدیریت دستگاههای اجرایی و برقراری نظام مطلوب انتخاب و انتصاب مدیران و متخصص و ایجاد ثبات در مدیریت ها و افزایش انگیزش کارکنان برای ارتقای شغلی، «ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران» را به شرح زیر تصویب نمود.الف) دایره شمولماده ۱ ـ مدیران مشمول ارزیابی مشاغل مدیران، مدیران شرکتهای دولتی، رؤسای ادارات و عناوین مشابه و همطرازان آنها (مدیران میانی و عملیاتی) در کلیه و دستگاههای فوق الذکر مشمول این مصوبه می باشند.تبصره ـ همطرازان مشمول این مصوبه، بنا به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و تصویب شورای امور اداری و استخدامی تعیین می گردد.ب) معیارهای انتخابماده ۲ ـ مشمولین این مصوبه بر اساس سه معیار کلی وظالیف، نقش ها و مهارت های مدیریتی متناسب با پست مورد تصدی انتخاب می شوند (جدول پیوست)تبصره : سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور موظف است سطوح مختلف مدیریتی (عالی، میانی، عملیاتی) را مشخص نموده و به دستگاهها ابلاغ نماید.ماده ۳ – حداقل شرایط لازم برای انتصاب در مشاغل مدیریتی و سرپرستی عبارتند از :۱- دارا بودن مدرک کارشناسی مرتبط با رشته شغلی (طبق طرحهای طبقه بندی مشاغل)۲- گذراندن دوره آموزش مدیریت و یا دارابودن مدرک کارشناسی ارشد در یکی از رشته های مدیریت.۳- حداقل ۶ سال سابقه تجربی در رشته های شغلی مربوط یا مشابه و یا دو سال سابقه مدیریت در رشته های شغلی مربوط یا مشابه۴- اخذ حداقل ۶۰ امتیاز از معیارهای کلی وظایف، نقش ها و مهارتهای مدیریتی یا تشخیص کمیته امور مدیران، شوراها و کمیسیون های تحول اداری. (جدول موضوع ماده ۲) تبصره ۱- شرایط تحصیلی و تجربی برای انتخاب در مشاغل مدیریت (سرپرستی یا پایه) بر اساس ضوابط مصوب شورای امور اداری و استخدامی کشور می باشد.تبصره ۲ – شورای تحول اداری یا کمیسیون تحول اداری دستگاهها می تواند علاوه بر شرایط فوق الذکر شرایط اختصاصی برای تصدی پست های مدیریتی تعیین و ملاک عمل قرار دهند و حد نصاب مذکور در بند ۴ را متناسب با شرایط دستگاه و مدیران موجود افزایش دهد.ج) فرایند انتخاب، انتصاب و تغییرماده ۴- انتخاب افراد به پست های موضوع این مصوبه از انتخاب طریق مقامات یا مدیران ذیربط و تایید شورا و یا کمیسیون تحول اداری دستگاه انجام می گیرد.ماده ۵ ـ شورا یا کمیسیون تحول اداری دستگاه بر اساس ضوابط و دستورالعملهای تهیه شده که به تأیید سازمان مدیریت و برنامه ریزی می رسد، شایستگی افراد پیشنهادی را مورد بررسی قرار داده و اعلام نظر می نماید.ماده ۶ – مدیران و سرپرستان موضوع این مصوبه توسط مقام مسئول دستگاه برای مدت ۴ سال منصوب می شوندتبصره ۱- احکام مدیران و سرپرستانی که عملکرد چهار سال گذشته آنها مثبت ارزیابی شود، با تایید مقامات مسوول قابل تمدید خواهد بود.تبصره ۲- سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور موظف است دستورالعمل و ضوابط ارزیابی عملکرد مدیران و سرپرستان را تهیه و جهت اجرا به دستگاههای ذیربط ابلاغ نماید.ماده ۷- به منظور انگیزش برای کارکنان در مسیر پیشرفت شغلی و انتصاب به پستهای سرپرستی و مدیریتی، مسئولین دستگاهها ترتیبی اتخاذ کنند که حتی الامکان انتخاب افراد از کارکنان داخل دستگاه انجام شود.تبصره ۱- در صورتی که انتخاب افراد واجد شرایط از کارکنان درون دستگاه امکانپذیر نباشد، دستگاههای اجرایی می توانند حداکثر تا بیست درصد انتصاب خود را در رده مدیران از افراد خارج از دستگاه ذیربط انجام دهند.تبصره ۲- به منظور ارتقاء مشارکت بانوان در مدیریتی، دستگاههای اجرایی موظف هستند برنامه ریزی و اقدامات لازم را برای شناسایی و ارتقاء توانمندیهای بانوان و انتصاب آنها در سطوح مدیریتی انجام دهند به نحوی که همه ساله انتصاب بانوان در پست های مدیریتی افزایش یابد.ماده ۸ – هر گونه جابجایی قبل از پایان دوره تصدی موضوع ماده شش این مصوبه، با توجه به نتایج ارزیابی عملکرد فرد، بر اساس پیشنهاد مقامات مسئول و با تایید شورا و یا کمیسیون تحول اداری دستگاه امکان پذیر است.تبصره ۱- شورا یا کمیسیون تحول اداری مکلف است برای رسیدگی به پیشنهاد ارایه شده، در صورت تقاضای مستخدم ذیربط جلسه را با حضور مربوط را با حضور

وی تشکیل دهد.تبصره ۲- در صورت تشخیص عدم توانایی فرد انتخاب شده برای انجام وظایف محوله، مدیر مافوق می تواند فرد منصوب شده را بدون طی تشریفات فوق الذکر در مدت شش ماه نخست انتصاب، تغییر دهد.تبصره ۳- اجرای این ماده در مورد فرمانداران و بخشداران تابع ضوابط خاصی خواهد بود که توسط وزارت کشور تهیه و ابلاغ می گردد.ماده ۹- به منظور شناسایی افراد شایسته برای تصدی پست های مدیریتی و فراهم نمودن زمینه های بروز توانایی و لیاقت افراد، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و دستگاهها می توانند نسبت به برگزاری آزمون های عمومی و اختصاصی مدیریتی از بین داوطلبان پست های مدیریتی اقدام و بانک اطلاعاتی مورد نیاز را ایجاد نموده و افراد واجدشرایط را به مقامات مسوول معرفی نمایند.د) سازمان کارماده ۱۰- سیاست گذاری، هدایت، تصویب مقررات و ضوابط لازم برای استقرار نظام شایسته سالاری به عهده شواریعالی اداری می باشد.تبصره : ضوابط و دستورالعمل های لازم برای تشخیص و تایید صلاحیت مقامات موضوع تبصره ۲ ماده ۱ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و همطرازان آنان (مدیران عالی) به تصویب این شورا می رسد.ماده ۱۱ – سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور موظف است اقدامات لازم را برای توجیه، پی گیری و اجرای این مصوبه بعمل آورد.تبصره : دستگاههای مشمول این مصوبه موظفند گزارشهای مربوط به انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران و سرپرستان را هر شش ماه یکبار براساس دستورالعمل به سازمان مدیریت و برنامه ریزی به این سازمان ارایه دهند و سازمان مزبور پس از جمع بندی، گزارش دستگاههای اجرایی را تهیه و به شورای عالی اداری تقدیم می کند.ماده ۱۲- وظایف شوراها و کمیسیون های تحول اداری دستگاهها در اجرای مفاد این مصوبه به شرح زیر است:۱- برنامه ریزی و نظارت بر اجرای ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران در دستگاه۲- تهیه ضوابط و دستورالعمل های داخلی برای استقرار مصوبه.۳- بررسی و تایید شایستگی افراد پیشنهاد شده توسط مرجع ذیربط۴- تهیه گزارشهای دوره ای د رخصوص اجرای مصوبه در دستگاه ذیربطتبصره ۱- شوراها و یا کمیسیون های تحول اداری می توانند نسبت به تشکیل کمیته امور مدیران با مسئولیت یکی از معاونین دستگاه اقدام و انجام امور فوق را به این کمیته تفویض نمایند.تبصره ۲- بررسی و تایید صلاحیت افراد در سطوح مدیریتی و سرپرستی که محل خدمت آنان در واحدهای استانی یا شهرستانی می باشد توسط کمیسیون تحول اداری استان (مستقر در هر دستگاه) و با در نظر داشتن مصوبه شماره ۶۰۲/۱۲ مورخ ۳۰/۷/۱۳۷۷ شورای عالی اداری در خصوص تعیین وظایف و اختیارات استانداران و فرمانداران انجام می شود.ماده ۱۳- عالی ترین مقام دستگاه ها مسئول حسن اجرای این مصوبه در دستگاه متبوع می باشند. من ا... التوفیق محمد ستاری فرمعاون رییس جمهور و دبیر شورای عالی اداری رونوشت : دفتر مقام معظم رهبری ـ دفتر ریاست محترم جمهوری ـ دفتر ریاست محترم مجلس شورای اسلامی ـ دفتر ریاست محترم قوه قضاییه ـ کلیه وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی ـ استانداران محترم سراسر کشور ـ کمیسیون های امور اجتماعی و برنامه و بودجه مجلس شورای اسلامی ـ دفتر بازرسی رییس جمهور ـ دفتر ریاست دیوان عدالت اداری ـ اداره کل قوانین و مقررات ریاست جمهوری ـ روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران ـ دفتر امور شوراها و مجامع عمومی نهاد ریاست جمهوری ـ فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران.

تعارض قوانین

۱) مفهوم تعارض قوانین: تعارض قوانین از اهم مباحث حقوق بین‌الملل خصوصی است و هنگامی مطرح می‌شود که یک رابطه حقوق خصوصی به واسطه دخالت یک یا چند «عامل خارجی» به دو یا چند کشور ارتباط پیدا کند. در چنین

مواردی باید تشخیص داد قانون کدام یک از این کشورها، بر رابطه حقوقی مورد نظر حکومت خواهد کرد. بنابراین علت بروز تعارض قوانین، دخالت یک یا چند عامل خارجی است. به این توضیح که اگر یک رابطهٔ حقوقی تنها به یک کشور مربوط شود چنان‌که مسأله ازدواج دو نفر از اتباع ایران مطرح باشد و محل انعقاد عقد نیز در ایران باشد، این رابطه حقوقی تابع حقوق داخلی

خواهـد بود چرا که هیـچ عامل خارجی در آن دخالت نـدارد؛ اما همین که یک عامل خارجی در یک رابطه حقوقی دخالت داشته باشد، چنان‌که محل انعقاد عقد در خارج ایران باشد در این صورت با مسأله تعارض قوانین مواجه خواهیم بود. عامل خارجی ممکن است وقوع مـال مورد معـامله یـا عمـل و واقعه حقوقی در خـارج باشـد یـا تنظیم سـند در کشور خـارجی، و نیز ممکن است تـابعیت خارجی افراد باشـد یا اقامتگاه آنان در خارج. ضـمناً بایـد توجه داشت که گاهی یک عامل خارجی در مسأله دخالت دارد و گاهی چنـد عامـل خـارجی، که هر چه قـدر عوامل خارجی دخیل در یک رابطه حقوقی، بیشتر باشـند مسأله پیچیـده‌تر شـده و حل تعارض قوانین دخیل در موضوع یعنی یافتن قانون صالحی که بتوانـد بر این رابطه حقوقی حاکم باشـد، مشکل‌تر خواهد شد. نکته دیگر این است که مسـاله تعـارض قوانین تنهـا در مرحله إعمـال و اجرای حق مطرح می‌شود و منطقـاً متفرع بر مسأله داشـتن حق (اهلیت تمتع) است همـان‌گونه که مسـأله اهلیت تمتع نیز منطقاً مسـبوق به تابعیت است. پس چنان‌چه شـخص در روابط بین‌المللی از تمتع از حقی محروم شـده باشد مسأله تعارض، مطرح نخواهد شد، زیرا تعارض قوانین زمانی مطرح می‌شود که فردی در زندگی بین‌المللی دارای حقی باشـد و مطلوب مـا تعیین قـانون حـاکم بر آن حق باشـد؛ به طور مثال بیگانه‌ای که دولت متبوع وی تعـدّد زوجات را در قانون خود نشـناخته است نمی‌تواند در ایران به استناد ماده ۱۰۴۹ قانون مدنی ایران، از حق داشـتن بیش از یک زوجه استفاده کند. در این قبیـل موارد اساسـاً تعارضـی به وجود نمی‌آیـد زیرا تعـارض در صورتی حاصـل می‌شود که حقی موجود باشـد و مـا بخواهیم از بین قوانین متفاوت قانون صلاحیت‌دار را در مورد آن إجرا کنیم و بدیهی است در صورت موجود نبودن حق (عدم اهلیت تمتع) تعارض قوانین که مربوط به اعمـال حق است موضوعـاً منتفی خواهـد شـد. لازم به ذکر است که در مسـأله تعارض قوانین برای تعیین قانون صالـح دو روش وجـود دارد کـه در واقع معرّف دو مکتب متفـاوت هست یکی روش اصـولی یـا جزمی و دیگری روش حقـوقی یا انتخاب أَنْسَب؛ در روش حقوقی یا قاعده انتخاب أنْسب، مناسب‌ترین قانون نسبت به طرفین اختلاف، انتخاب و اعمال می گردد؛ اما، در روش اصولی مبنای انتخاب قانون حاکم و صالح، ملاحظه حاکمیت دولتی است که مسأله مورد تعارض در آنجا مطرح است. ۲) عوامل پیـدایش تعارض قوانین: عامل اول- توسـعه روابط و مبادلات بین‌المللی: تعارض قوانین زمانی به وجود می‌آید که یک رابطه حقوقی به دو یـا چنـد کشور ارتباط پیـدا کنـد. عامل دوم- اغماض قانون‌گـذار ملّی و امکان اجرای قانون خارجی: از جمله شـرایط ضروری برای وجود تعـارض قوانین آن است که قـانون یک کشور در پاره‌ای موارد قبول کنـد که قانون کشور دیگری را در خاک خود اجرا کنـد. اگر قانون‌گـذار ملی فقط قانون کشور متبوع خود را صـلاحیت دار و حاکم بدانـد، دیگر مسأله تعارض قوانین مطرح نخواهـد شـد. عامـل سوم- وجود تفـاوت بین قوانین داخلی کشورهاست، یعنی اگر در یک مسأله حقوقی قوانین کشورهای مختلف احکام متفاوتی نداشـته باشند و راه حلّ آن‌ها یکسان باشد، دیگر تعارض قوانین به وجود نخواهد آمد. منابع: ۱- الماسی، نجادعلی؛ حقوق بین‌الملـل خصوصـی، تهران، نشـر میزان، ۱۳۸۲، چـاپ اوّل، ص ۱۷. ۲- صـفایی، سـید حسـین؛ مباحثی از حقوق بین‌الملل خصوصی، تهران، نشر میزان، ۱۳۷۴، چاپ اوّل، ص ۷۴. ۳- نصـیری، محمد؛ حقوق بین‌الملل خصوصی، تهران، آگه، ۱۳۸۰، چاپ هشتم، ص ۱۴۰. ۴- سلجوقی، محمود؛ حقوق بین‌الملل خصوصی، تهران، دادگستر، ۱۳۷۷، چاپ دوّم، ج ۱، ص ۳۷. ۵- مدنی، سید جلال‌الـدین؛ حقـوق بین‌الملـل خصوصـی ۱و۲، تهران، پایـدار، ۱۳۷۸، چـاپ چهـارم، ص ۲۳۷. http://www.modiryar.com/administrator/index.php?option=com_content

حقوق مالکیت معنوی و انتقال فناوری

شهناز نایب زاده

چکیـده: بخش اعظم رشد اقتصادی یک کشور در گرو رشد و توسـعه تکنولوژیک آن است و انتقال تکنولوژی به معنی زنجیره ای منظم از فعالیتهای هدفمند جهت بکار گیری مجموعه عناصـر تکنولوژی در مکانی به جز مکان اولیه است و ایجاد آن گام مهمی در

مسیر صنعتی شدن و توسعه اقتصادی کشورهای کمتر توسعه یافته و در حال توسعه که قادر به تولید تکنولوژی های پیشرفته نیستند، به شمار می رود. نیازهای مادی و سطح زندگی در جامعه امروز به شدت ارتقا یافته است. پیشرفت علم و فناوری تقسیم کار در اجتماع را ناگزیر ساخته است و تقریبا کسی نمی تواند همزمان با پرداختن اصولی و عمیق به تلاشهای فکری جهت خلق تکنولوژی نوین به اشتغال و کسب درآمد از مشاغل معمول نیز بیاندیشد. پس برخلاف گذشته آثار فکری ارزش مادی نیز پیدا کرده اند و به عنوان اصلی ترین راه تامین نیازهای مادی پدید آورندگان شناخته می شوند. از سوی دیگر پیشرفت و تنوع روز افزون وسائل ارتباطی این سرمایه ها را که نقش مهمی در توسعه تمدن، فرهنگ، اقتصاد و صنعت بشری ایفا می کنند، در معرض خطرات بزرگی قرار داده است. به همین خاطر دولتها و ملتهای صاحب تکنولوژی روز دنیا به تدوین قوانین و دستورالعملهایی جهت حمایت و نظارت بر مالکیتهای معنوی خالقان تکنولوژی پرداخته و کشورهای دیگر را هم به متابعت و پیروی از این قوانین واداشته اند. در این مقاله پس از تعریف «حقوق مالکیت معنوی» به توصیف و تبیین اهم جنبه‌های حقوق مالکیتهای معنوی در رابطه با انتقال تکنولوژی پرداخته می شود. مقدمه یکی از عوامل مهمی که باعث ایجاد شکاف توسعه یافتگی بین کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته شده است، تفاوت سطح دانش و تکنولوژی است. رشد سریع و ناگهانی تکنولوژی در دو دهه اخیر و پیش بینی رشد فوق العاده آن در آینده ای نه چندان دور یقینا به این تفاوت دامن خواهد زد. برای کاهش این فاصله و دسترسی کشورهای در حال توسعه به تکنولوژی روز دنیا دو راه وجود دارد. یکی تولید تکنولوژی و دیگری انتقال آن از کشورهایی که چنین تکنولوژی را در اختیار دارند. انتقال تکنولوژی در کشورهایی که در زمینه تحقیق و توسعه، نیروی انسانی متخصص و سرمایه فاقد توانمندی کافی هستند حداقل تلاش جهت ورود به عرصه رقابت جهانی و همگام شدن با اقتصاد های برتر دنیا به شمار می رود. به طور کلی تکنولوژی به دو بخش سخت افزاری و نرم افزاری تقسیم می گردد. بخش سخت افزاری تکنولوژی از تجهیزات و ماشین‌آلات تشکیل شده و بخش نرم افزاری آن ناشی از تراوشات فکری انسان است و حمایت از این بخش را «حقوق مالکیت معنوی» بر عهده دارد . حقوق مالکیت معنوی شامل مقرراتی است که حق بهره برداری مادی از یک فعالیت نو و مبتکرانه را ایجاد می کند و آن را مورد حمایت قرار می دهد. همچنین اعمال کنترل قانونی بر نحوه پخش، توزیع و تجاری کردن اطلاعات و نوآوریهای جدید تکنولوژیک را مجاز داشته و در مورد هر گونه سوء استفاده، تکثیر بی اجازه و جعل و پخش آن مجازاتهایی را در نظر گرفته است.(افسانه خاکپور، ۱۳۷۳، ص ۱۱۳-۱۱۱) گسترش سریع تکنولوژی و رقابت در دنیای امروز با توجه به اهمیت حمایت از حق مالکیت معنوی و فکری در نزد صاحبان و پدید آورندگان بخش نرم افزاری تکنولوژی از یک سو، سیاستمداران و دولتمردان را بر آن داشته است تا این رشته از حقوق را به عنوان ابزاری جدید در سیاست خارجی کشورهای خود مورد توجه قرار دهند و با توجه قدرت حمایتی این حقوق در زمینه حق انحصاری فروش یا استفاده از نوعی کالا یا فناوری، حق لیسانس، حق مؤلف و مواردی از این قبیل که منجر به کوتاه شدن دست رقبای تجاری از هر گونه تقلب و جعل می شود، با اطمینان و سرعت بیشتری به سمت جهانی شدن گام بردارند و از سوی دیگر با توجه به توسعه اقتصادی و رشد علوم و فناوری که افزایش سرعت صنعتی شدن کشورها و اتصال به شبکه تجارت جهانی را در پی دارد، شناخت مفاهیم مالکیت معنوی و ظرفیتهای بالقوه این رشته در این رابطه می تواند امر انتقال تکنولوژی را از سوی کشورهای توسعه یافته با اطمینان و تضمین بیشتری همراه سازد و در نتیجه گام مؤثری در جهت توسعه یافتگی کشورهای در حال توسعه باشد. تعریف حقوق مالکیتهای معنوی اختلاف در تعریف و تفسیر و تعیین استانداردها در زمینه حقوق مالکیت معنوی یکی از بزرگترین چالشهای پیش روی بازاریابان و ذی‌نفعان در امر انتقال تکنولوژی بین دو یا چند کشور و ملت است و تلاش برای حمایت از حقوق مالکیت معنوی و یکسان سازی مفاهیم مرتبط با این حقوق به یک معمای اجتماعی تبدیل شده است. این بخش از حقوق با توسعه تکنولوژی رشد و گسترش یافته است. استفاده فزاینده از کامپیوتر و تکنولوژی ارتباطات منجر به توسعه اقتصاد دیجیتال شده و این اقتصاد جدید روش تولید کالاها و خدمات، ماهیت و محتوای آنها و نیز مکانیزم‌های توزیع کالاها و

خدمات را متحول ساخته است. این تفاوتهای عمیق مفروضات قانونی متفاوتی نیز می طلبند. پس حقوق مالکیتهای معنوی به عنوان ابزار حیاتی در برابر سلطه چنین تحولاتی اهمیت یافته است. حق مالکیت معنوی به معنی حقوق قانونی است که به فعالیتهای غیر مادی و فکری در زمینه های صنعتی، علمی، ادبی و هنری مرتبط می شود. اغلب کشورها به دو دلیل اصلی، قوانینی را جهت حمایت از مالکیتهای فکری و معنوی تدوین کرده‌اند که اولی القای وضعیت و بیان قانونی به حقوق اقتصادی و اخلاقی مخترعان در اختراعاتشان و نیز حقوق عامه مردم در دستیابی به آن اختراعات است و دلیل دوم ارتقای خلاقیت و کاربرد نتایج آن و نیز تشویق مشارکت مردم در توسعه اجتماعی و اقتصادی است. لازم به ذکر است اصطلاح «حقوق مالکیت فکری» اصطلاحی است که توسط برخی از حقوقدانان به جای «حقوق مالکیت معنوی» به کار می رود. از نظر این دسته از افراد کلمه معنوی شاید جامع باشد، ولی مانع نیست. کلمه معنوی در لغت منسوب به معنی و مقابل مادی و صوری تعریف شده است. حال آنکه منشاء این حقوق فکر و اندیشه و تعقل انسانهاست.(نورالدین امامی،۱۳۷۱، ص ۱۹۳) مراجع رسیدگی به حقوق مالکیت معنوی حمایت از حقوق مالکیت معنوی از قرن نوزدهم به بعد و با تصویب دو کنوانسیون بین المللی مهم یعنی «کنوانسیون پاریس برای حمایت از مالکیتهای صنعتی» و «کنوانسیون برن برای حمایت از آثار ادبی و هنری» در سال ۱۸۸۶ نهادینه و با مرور زمان متحول شده است. بدون تردید تحقق اصلی ترین اهداف بنیانگذاران این کنوانسیون ها به منظور شکوفایی خلاقیتهای فردی و ارتقای معیارهای زیستی بشر با تحولات و تغییرات تدریجی در کیفیت علوم و فنون، منوط به وجود مقرراتی جامع و اجرای تعهدات بین المللی دولتهای عضو به شرح مذکور و مقرر در آن پیمانهای بین المللی ضمن توجه به اصل بنیادین «حاکمیت دولتها» است. مقرراتی که از یک طرف به دلیل حمایت دولتها از افراد مخترع و آفریننده در قلمرو صلاحیتهای سرزمینی دارای خصیصه حقوق داخلی و از طرف دیگر با توجه به تعهدات دولتها برای ایجاد معیارهای خاص حمایتی و انجام اقدامات محافظتی با ماهیت فرا سرزمینی دارای جنبه بین المللی است و این ویژگیها در کل حقوق مالکیت معنوی را از خصیصه ای منحصر به فرد برخوردار ساخته است. در این قلمرو همیشه اختلاف در تفسیر قواعد و اجرای ناقص یا اجرا نشدن صحیح بین کشورهای مختلف خصوصا در امر انتقال تکنولوژی، اسباب اختلاف بین دارندگان حقوق مالکیت معنوی در داخل کشورها و بین دولتهای متعهد کنوانسیون ها در عرصه جامعه بین المللی را فراهم می سازد. بنابراین وجود یک نظام حل و فصل اختلاف با ابعاد جامع ملی و بین المللی ضرورت می یابد. به همین منظور مقرر شده است که در صورت بروز اختلاف در اجرا و تفسیر قوانین بین دولتهای عضو این دو کنوانسیون به «دیوان بین‌المللی دادگستری» مراجعه شود. علاوه بر معاهدات دو جانبه متضمن حمایت از حقوق مالکیت معنوی که حل و فصل بین المللی اختلافات را با ارجاع اختلاف به «داوری» پیش بینی کرده اند، برخی از پیمانهای منطقه ای و معاهدات بین المللی ویژه با ماهیت اقتصادی همانند «پیمان عمومی تعرفه و تجارت» در سال ۱۹۴۷ و «سازمان جهانی تجارت» در سال ۱۹۹۴ تاسیس و تشکیل شده اند که در حال حاضر با داشتن مقرراتی جامع و قابل اعمال بین حدود ۱۵۰ کشور دنیا در زمینه حل و فصل اختلافات ناشی از تفسیر و اجرای مقررات حقوق مالکیت معنوی «نظام حقوقی مشترکی» را در این قلمرو بنیان نهاده اند که امروزه به دلیل تاثیرشان بر قواعد حل و فصل اختلافات و تسهیل تجارت بین المللی از اهمیت بسیاری برخوردارند.(ضرغام غریبی، ۱۳۸۲، ص۱۱۷-۱۱۱) البته لازم به ذکر است که در سال ۱۹۹۳ مذاکرات دور اروگوئه در چارچوب موافقت نامه عمومی تعرفه و تجارت به سرانجام رسید که از جمله مباحث مختلفی که در این مذاکرات مطرح شده مسئله مالکیت معنوی بود و نتایج آن در موافقت نامه ای راجع به جنبه های تجاری حقوق مالکیت معنوی که متضمن مسئله تجارت کالاهای تقلبی نیز بود، انعکاس یافت. از این موافقت نامه عموما تحت عنوان AGREEMENT ON TRADE RELATED OF INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS=TRIPS یاد می شود و موید این نظر است که پدیده های غیر مادی مشمول حمایت حقوق مالکیت معنوی در تجارت جهانی دارای ارزشی همانند سایر کالاها و خدمات هستند.(مریم آموزگار، ۱۳۸۲، ص ۱۵۲-۱۵۱) انتقال تکنولوژی یکی از مفاهیم هسته ای در موافقت نامه مذکور

است. طبق مفاد این موافقت نامه در صورتی که مالکیت معنوی تحت حفاظت و حمایت باشد، انتقال تکنولوژی به همراه جنبه های تجاری آن تسهیل می شود. در کنار موارد مذکور سازمان بین المللی مالکیت معنوی نیز به عنوان یکی از واحدهای فعال سازمان ملل متحد در سال ۱۹۶۷ و در استکهلم به منظور حمایت از تراوشات فکری، ابداعات، نوآوریها و اختراعات به عنوان اولین مرجع خاص رسیدگی به حقوق مالکیت معنوی به رسمیت شناخته شد. حقوق مالکیت معنوی و انتقال تکنولوژی در حالی که مزیتهای تکنولوژیک جهت حفظ موقعیت رقابتی در بسیاری از صنایع ضرورت دارد. تبدیل مزیتهای تکنولوژیک به مزیتهای رقابتی نیز پیش نیازهای خاصی را می طلبد. در کنار خلق تکنولوژی از طریق پژوهش و توسعه درون زا، مدیریت و سازماندهی انتقال تکنولوژی به مثابه یکی از روشهای موثر دستیابی به تکنولوژی مورد نیاز به ضرورتی انکار ناپذیر در راه توسعه تکنولوژی تبدیل شده است.(منوچهر آقایی و دیگران، ۱۳۶۹، ص۱۹) انتقال تکنولوژی حالت خاصی از دگرگونی تکنولوژیک است که در ۳ مرحله اختراع، نوآوری و انتشار صورت می گیرد. رشته مالکیتهای معنوی در علم حقوق به حفظ و حمایت از تراوشات فکری، ابداعات، نوآوریها و اختراعات می پردازد. مالکیتهای مذکور از جمله حقوقی است که در تمامی دنیا از سوی قانونگذار و عرف دارای اهمیت شناخته شده است.(علیرضا حاج شریفی، ۱۳۷۲، ص ۱۶۹) در اقتصادهای مبتنی بر تکنولوژی پیشرفته همچنان که سرمایه گذاران از نظر زمان، هزینه و سرمایه منتفع می شوند، در صورت حمایت مناسب از حقوق مالکیت معنوی آنان، کشورهای میزبان این تکنولوژی نیز به منافع بسیاری نائل خواهند شد. اقسام حقوق مالکیت معنوی دیدگاههای موجود در زمینه مالکیتهای معنوی این حقوق را به دو بخش اصلی تقسیم می کنند که عبارتند از : -۱ حق مؤلف یا حق مالکیتهای ادبی و هنری که شامل مجموعه تالیفات و آثار هنرمندان و نویسندگان و تمامی آثار ادبی و هنری است. منشاء خلق اثر(که مورد حمایت حق مؤلف است) تفکر و جریان سیال ذهن و روح است و این جریان در بستر تاریخ اندیشه های بشری به صورت تولید و باز تولید آثار فکری و هنری نمود یافته و در این مسیر اندیشمندان و هنرمندان هر یک به سهم خود از آثار پیشین خود بهره گرفته و چیزی بر آن افزوده و اثری جدید به وجود آورده اند. از این رو خلق اثر با «استفاده» از آثار دیگران عجین و همراه بوده و هست. مهمتر آنکه اساسا اثر برای استفاده دیگران پدید می آید (خواندن، دیدن، شنیدن و به دیگران باز گفتن) و اگر عنصر «استفاده» را از فرایند تاریخی خلق اثر منتزع کنیم، شاید آثار پدید آمده چنین نمی بود که هست. پس در علم حقوق جهت مقابله با بروز بی عدالتی و بی انصافی نظریه «استفاده منصفانه» مطرح شده است که از آنجا که این مسئله کمتر در انتقال تکنولوژی مصداق می یابد، از تشریح آن خودداری می شود.(عباس ایمانی، ۱۳۸۲، ص ۱۹۵-۱۹۳) -۲ حق مالکیتهای صنعتی که اختراعات و طراحیهای صنعتی را پوشش می دهد. اختراعات راه حلهای جدید مسایل فنی هستند و طراحیهای صنعتی به خلاقیتهای زیبایی شناختی تعیین کننده ظاهر محصولات صنعتی مرتبط می شود. البته در برخی از متون نیز حق مالکیت معنوی را به عناوین زیر تقسیم بندی کرده‌اند: -۱ حق اختراع -۲ نشانه های تجاری -۳ رازهای تجاری -۴ حق مؤلف که در اینجا به علت ارتباط ملموس‌تر تقسیم بندی اولیه به تشریح آن می‌پردازیم. اجزای مالکیت صنعتی مالکیتهای صنعتی نیز بخشی از مالکیتهای فکری به شمار می رود که به خلاقیتها و تراوشات فکری انسان در زمینه های صنعتی مربوط می شود. «مالکیت صنعتی» مجموعه حقوقی را مشخص می‌کند که هدف از آنها این است که شخص یا گروه اعم از حقیقی یا حقوقی بتواند با اطمینان خاطر از جلوگیری از تعرض دیگران به امر تجارت یا صنعت اشتغال داشته و از هر گونه تجاوزی از ناحیه اشخاص ثالث مصون و محفوظ باشد و نیز در جهت حمایت از فکر و ابتکار شخص در برابر اشخاص ثالث و دادن انحصار بهره برداری از نتیجه فکر و ابتکار به صاحب و مالک آن برای مدت معین مطرح شده است.(علیرضا نوروزی، ۱۳۸۱، ص ۱۶۷) مالکیت صنعتی را می توان در دو بخش کلی اختراع و دانش فنی مورد بررسی و ارزیابی قرار داد. -۱ اختراع تکنولوژی در بسیاری از موارد حول محور یک اختراع شکل می گیرد. دارنده تکنولوژی یا خود مخترع است یا حق استفاده از اختراع را از مخترع دیگر تحصیل کرده است. استفاده از اختراع مورد نظر مستلزم آن است که حقوق مادی این اختراع یا

حداقل حق استفاده از آن به گیرنده منتقل شود. قرارداد انتقال تکنولوژی باید نحوه انتقال حقوق مادی یا حق استفاده از اختراع را مشخص کند و در خصوص ثبت ورقه اختراع تصریح داشته باشد.(محمد علی شریفی، ۱۳۶۸، ص۲۸-۲۷) ۱-۱) تعریف اختراع کلمه اختراع در لغت به معنی چیزی نوانگیختن، ایجاد کردن، ساختن و از خود درآوردن است.(علی اکبر دهخدا، ص ۱۵۰۲) یک فرد نوآور با خلق پدیده ای نو و جدید مطابق قانون حقی را به دست می‌آورد که دیگران مکلف به رعایت آن هستند و با دادن چنین حقی به نوآوران برای آنها امنیت خاطری به وجود می آید و به تبع آن جامعه از تبلور اندیشه آنان بهره مند می‌شود. با این وجود، تعریف اختراع در قوانین ثبت اختراعات اکثر کشورها به صورت مشخص و واضحی وارد نشده است و در عوض عموما مواردی جهت ثبت اختراع ذکر شده است. در مدل قانونی که سازمان جهانی مالکیت معنوی تهیه کرده است، اختراع عبارت است از«ایده یک مخترع که عملاً راه حل یک مشکل مشخص تکنولوژیکی را حل می کند» و به طور ساده تر راه حل جدید یک مشکل صنعتی را اختراع می نامند.(محمد علی شریفی، ۱۳۶۸، ص ۲۸-۲۷) ۲-۱) حق اختراع حق اختراع حقی است انحصاری، که مبدع و پدید آورنده یک وسیله یا روش صنعتی در ابتکاری جدید نسبت به موضوعی خاص کسب می کند. ایجاد این حق اولا مستلزم ابداع و پدید آوردن ابزار، فرایند یا روش کاربرد جدیدی است که قبلا نداشته و ثانیا این ابداع در صنعت به معنای اعم آن کاربرد داشته باشد. تحول و پیشرفت جامعه در سایه اندیشه ها و تدابیر تازه مخترعان است و قانون ناگزیر از آن حمایت می کند. لیکن در کشورهای مختلف مدت این حمایت متفاوت است.(منبع پیشین، ص ۱۰۱) ۳-۱) شرایط ثبت اختراع همه اختراعات قابل ثبت نیستند و تنها آن دسته از اختراعات که مطابق قانون ثبت کشوری باشند، به ثبت در آن کشور نائل می شوند. با وجود تفاوت بین شرایط ثبت اختراع در کشورهای مختلف موارد مشترک زیر را در این باره می توان نام برد: -۱ تازگی : یک امر بدیهی است که آنچه قبلا ایجاد و عرضه شده است، چنانچه برای مرتبه دیگر ارائه شود اختراع نامیده نمی‌شود و چنانچه فعالیتی وصف خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، واجد عنوان اختراع نخواهد بود.(منبع پیشین، ص ۲۸) -۲ گام ابتکاری : اختراع بایستی علاوه بر تازه بودن دارای گام ابتکاری باشد، به این معنی که در تاریخ ارائه اظهار نامه اختراع با توجه به مجموعه دانش و اطلاعات موجود یک شخص که در رشته اختراع مهارت معمولی داشته باشد قابل پیش بینی نباشد. به عبارت دیگر اختراع مورد نظر نبایست برای شخصی با مهارت معمولی در آن رشته از بدیهیات باشد. -۳ کاربرد صنعتی (قابلیت استفاده در صنعت) : گواهی اختراع در قبال انتفاعی که جامعه از اختراع کسب می کند، اعطا می‌شود. این انتفاع در صورتی محقق می‌شود که فعالیت اختراعی از حوزه ذهن و اندیشه بشر خارج شود و در عمل مورد استفاده قرار گیرد. (نورالدین امامی، ۱۳۷۱، ص ۱۲۴) ۴-۱) ورقه اختراع ورقه اختراع منافع بالقوه زیادی جهت ارتقای موقعیت رقابتی و توسعه سازمانهای کوچک، متوسط و بزرگ فراهم می سازد. پروانه ثبت اختراع یا ورقه اختراع سندی قانونی است که توسط موسسه ای دولتی به مخترع یا پدید آورنده اختراع داده می شود تا وی بدان وسیله حقوق مادی و معنوی در ارتباط با ساخت، فروش یا نسخه برداری از اختراع را در مدت زمان معین به دست آورد. مدت این حمایت در کشورهای مختلف متفاوت است و بسته به نوع ورقه اختراع از سه سال و نیم تا بیست سال متغیر است. ۵-۱ واگذاری حق اختراع در قراردادهای انتقال تکنولوژی در قراردادهای انتقال تکنولوژی بایستی توجه کرد که چنانچه اختراع ثبت شده است، مشخصات ورقه اختراع در قرارداد به صراحت ذکر شود. همچنین اشاره به کشورهایی که مخترع اختراع خود را در آنها به ثبت رسانده است و مدت اعتبار ثبت و نیز ارائه صورتی از این کشورها ضرورت می یابد. این امر بویژه برای تولید کننده کالاهایی که با استفاده از تکنولوژی موضوع عقد قرارداد ساخته شده و به سایر کشورها صادر می شود لازم است. علاوه بر موارد مذکور موضوع مالکیت حقوق گیرنده تکنولوژی بایستی به وضوح تصریح شود. به عبارت دیگر در قرارداد تعیین شود که حق گیرنده بر موضوع اختراع آیا حق مالکیت است و حقوق مادی اختراع به وی منتقل شده است یا اینکه گیرنده تکنولوژی تنها حق انتفاع و استعمال خارجی را دارد. در پایان باید توجه کرد که مسئولیت پاسخگویی مخترع در قبال ادعا ها و حقوق احتمالی اشخاص ثالث بر موضوع اختراع و

همچنین جبران خسارت گیرنـده تکنولوژی در صورتی که به هر دلیل ورقه اختراع باطل یا واگذار کننده از اسـتفاده از حقوق ناشـی از آن منع شود، باید در قرارداد پیش بینی شود. -۲ دانش فنی دانش فنی به مجموعه ای از اطلاعات صـنعتی مفید، محرمانه، ابداعی و بـاارزش گفته می شود که به همراه آن مجموعه ای از آگاهیهـا و مهارتهـای فنی و غیر فنی که در طراحی، ساخت و سایر عملیات واحـد صـنعتی به منظور تولید محصول یا تهیه مواد مورد نیاز مورد بهره بردار ی قرار می گیرد، وجود دارد. این مجموعه در انحصار دارنده تکنولوژی است و به وسیله وی به کار گرفته می شود. چنانچه این مجموعه در اختیار متقاضی تکنولوژی قرار گیرد، وی قادر خواهد بود با استفاده از آن واحد تولیدی مورد نظر خود را طراحی و تاسیس کند و محصول خاصی را با مواد اولیه معین در حجم مشـخص و با مشـخصات تعیین شـده ای تولید کند.(منوچهر آقایی و دیگران، ۱۳۶۹، ص ۲۱) ۱-۲) اقسام دانش فنی -۱ دانش فنی محصول: که شامـل اطلاعـات و مهارتهـای فنی ای است که در طراحی محصول مورد نیاز است. در این بخش تعـداد قطعات به کار رفته در محصول، مشخصات دقیق قطعات، تمامی نقشه ها و طرحها و نیز ویژگیهای محصول در تمامی ابعاد بیان می شود. -۲ دانش فنی ساخت: با در اختیار داشتن دانش فنی محصول تنها می توان محصول را شناخت. اما دانش فنی ساخت محصول، کلیه تجهیزات، ماشین آلات، قالبها، دستورالعملها و تمامی استانداردهایی که تولید و مونتاژ محصول را امکان پذیر می‌سازند را در بر می گیرد. -۳ دانش فنی فرایند: شامل تمامی اطلاعات و مهارتهای فنی در رابطه با جریان گردش مواد، مراحل تولید و... است. به عبارت دیگر در این مرحله همه گامهایی که تا تولید نهایی محصول باید برداشـته شود روشن می شود. خواهان تکنولوژی با در اختیار داشتن هر سه بخش دانش فنی می توانـد محصول را بشـناسد، از چگونگی ساخت آن کاملا آگاهی یابـد و با فراینـد تولیـد آن آشـنا شود. ۲-۲) دانش فنی به شـکل مجموعه ای از اطلاعات بر خلاف اختراعات ثبت شـده، دانش فنی معمولا ثبت شده نیست و بنابراین دارنده آن از حمایتهای قانونی خاص اختراعات بهره مند نیست. این امر اهمیت محرمانه نگه داشـتن جنبه های ویژه دانش فنی و حفظ اسـرار را آشـکار می سازد. به عبارت دیگر در اختراعات حق مخترع بر موضوع اختراع به وسیله صدور ورقه اختراع به نام وی ثبت می شود و اثبات خلاف آن یعنی عـدم تعلق اختراع به مخترع با مـدعی است. اما دانش فنی از آنجا که ثبت شده نیست، در صورتی که توسـط دیگران مورد اسـتفاده قرار بگیرد، مـدعی دانش فنی ابتـدا بایـد تعلق انحصـاری آن را به نـام خود ثابت کنـد تا بتوانـد مانع اسـتفاده دیگران از آن شـود. ۳-۲) انتقـال مـدارک همانطور که گفته شـد دانش فنی مجموعه‌ای از اطلاعات است که معمولا در مـدارک و اسـناد کتبی ثبت و مستند می شود. بنابراین مجموعه ای از کتب، نشریات، نقشه های فنی و اجرایی، عکسـها، نتایـج آزمایشـگاهی، فرمولهـای ترکیب مواد و... دانش فنی را عینیت می بخشـند. در قراردادهـای انتقـال تکنولوژی شـرط انتقال این اسـناد و مـدارک از اصول اولیه و بـدیهی و در عین حـال از اساسـی ترین و حسـاس‌ترین اقـدامات است. دسترسـی نداشـتن به این اسـناد مسـلما منجر به نـاتوانی در سـاخت محصول مورد نظر و یا نقص کیفی آن خواهـد بود. بنابراین اشـراف کامل گیرنـده تکنولوژی بر نوع تکنولوژی مورد انتقال و مدارک و مسـتندات مربوط و پیش بینی ضـمانت اجراهای لازم برای تاخیر در ارائه یا ارائه نکردن کامل در واگذاری تکنولـوژی مورد نظر ضـرورت دارد. ۴-۲) حفـظ اسـرار از دیـد واگذارکننـده تکنولـوژی بخش مهمی از ارزش دانش فنی وی در محرمانه بودن آن نهفته است. در موارد بسیاری واگذار کننده تکنولوژی مایل است خود نیز به تولید محصول مورد نظر ادامه دهد و همچنین به وسـیله محرمانه نگه داشـتن این اطلاعات، واگذار کننده مدعی داشتن قدرت تجاری، بالا بودن کیفیت محصول، کاهش هزینه های تولیـد و مواردی از این دست خواهدبود. در این صورت و بخصوص از آنجا که معمولا دانش فنی بر خلاف اختراع ثبت شـده دارای ورقه اختراع نیست، واگـذار کننده مایل به اتخاذ و پیش بینی ترتیباتی است که افشا نشدن تکنولوژی را تضـمین کند. از این رو در بسـیاری از قراردادهای انتقال تکنولوژی شـرط حفظ اسـرار، درج شـده یا قرارداد جـداگانه ای برای تحقق این امر و الزام گیرنده تکنولوژی به حفظ اسـرار تکنولوژی دریافتی منعقد می‌شود. الزام در مورد سـری بودن یا محرمانه نگه داشتن بایستی فقط به اطلاعاتی گسترش یابـد که : -۱ به صورت کتبی یـا سـایر روشـهای قابـل قبول در اختیـار امتیاز گیرنـده قرار گرفته است و یا اگر به

صورت شفاهی هم ارائه می‌شود بعدا مورد تاکید و تایید قرار گیرد. -۲ محرمانه تلقی شده باشد. -۳ از طرف گیرنده آن قبل از افشا شناخته شده نبوده باشد. -۴ برای عموم مردم در آن زمان شناخته شده نباشد. -۵ متعاقبا به وسیله امتیاز گیرنده از اشخاص ثالثی که به امتیاز دهنده برای محرمانه نگه داشتن اطلاعات تعمدی ندارند، قابل دریافت نباشد. بدیهی است که گیرنده دانش فنی باید با توجه به پایین بودن استانداردها و تواناییهای حفظ اسرار صنعتی تلاش کند، درجه پایین‌تری از مراقبت تعیین شود. از این رو پذیرش بی قید و شرط اعمال استانداردهای ایمنی دارنده تکنولوژی که در برخی از قراردادها ملاحظه می شود به دلیل ناتوانی و وجود نداشتن انضباط کاری در محیط های صنعتی، معمولاً گیرنده تکنولوژی و دانش فنی را با ادعاهای بزرگ مالی از سوی انتقال دهنده تکنولوژی مواجه می سازد.(غلامرضا نصیر زاده، ۱۳۶۹، ص ۱۰۳-۱۰۰) نتیجه گیری حمایت از حقوق مالکیت معنوی یکی از مهمترین نگرانیهای جامعه جهانی امروز است. وسعت و میزان حمایت از آن کاربردهای بسیاری برای سرمایه گذاران و انتقال دهندگان تکنولوژی، انتقال گیرندگان کارکنان سازمانهای مزبور، مصرف کنندگان کالاهای تولیدی این سازمانها و حتی نسل آینده ای که ممکن است منافعی از نوآوریها و پیشرفتهای نسل امروز کسب کنند، در پی دارد. امروزه حمایت از حقوق مالکیت معنوی برای نوآوران و مبدعان تکنولوژی برتر دنیا امری حیاتی و برای وارد کنندگان این تکنولوژی مسئله‌ای غیر قابل انکار است و در جهت تسهیل تجارت جهانی و توسعه بین المللی نه تنها گام مثبتی در جهت منافع انتقال دهندگان و انتقال گیرندگان تکنولوژی است بلکه می توان با دیدی عمیقتر و آینده‌نگری بیشتر آن را حرکتی جهانی در مسیر رفاه نوع بشر محسوب کرد. مباحث انتقال تکنولوژی و مالکیت معنوی در جهت کمک به کشورهای در حال توسعه برای مشارکت در فعالیتهای بین‌المللی انتقال تکنولوژی و مالکیت معنوی مطرح شده و در شناسایی گزینه های سیاسی مناسب جهت همگامی موفقیت آمیز این کشورها با اقتصاد جهانی کمک مؤثری است. منابع و مآخذ -۱ امامی، نورالدین(۱۳۷۱)، «حقوق مالکیتهای فکری»، فصلنامه رهنمون، نشریه مدرسه عالی شهید مطهری، شماره ۲و۳، صفحه۱۹۳. -۲ آقایی، حسن و منوچهر(۱۳۶۹)، «انتقال تکنولوژی»، مرکز تحقیقات و خدمات خودکفایی ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، صفحه۱۹. -۳ آموزگار، مریم (۱۳۸۲) ، «کپی رایت و حقوق مرتبط در موافقت نامه راجع به جنبه های تجاری حقوق مالکیتهای معنوی»، مجله حقوقی، نشریه دفتر خدمات حقوقی بین المللی جمهوری اسلامی ایران، شماره ۳، بهار-تابستان، صفحه ۱۷۰-۱۵۱. -۴ ایمانی، عباس(۱۳۸۲)، «استثنای مهم حق مؤلف :استفاده منصفانه از اثر دیگری»، مجله حقوقی، نشریه دفتر خدمات حقوقی بین المللی جمهوری اسلامی ایران، شماره ۳، بهار-تابستان، صفحه۲۱۲-۱۹۳. -۵ حاج شریفی، علیرضا(۱۳۷۲)، «حقوق مالکیتهای معنوی و جذب و انتقال تکنولوژی در کشور»، مجموعه مقالات دومین سمینار علم، تکنولوژی و توسعه، جلد اول، مرکز نشر دانشگاهی صنعتی امیر کبیر، صفحه ۱۶۹. -۶ شریفی، محمد علی(۱۳۶۸)، «مالکیت صنعتی و وضعیت آن در ایران»، فصلنامه پژوهش در علم و صنعت ، سال ۶ ، شماره ۱۴، صفحه ۳۳-۲۶. -۷ خاکپور، افسانه(۱۳۷۳)، «تکنولوژی، حقوق مالکیت معنوی و تجارت بین الملل»، مجله اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره ۸۷-۸۸، صفحه ۱۱۳-۱۱۱. -۸ غریبی، ضرغام(۱۳۸۲)، «روشهای حل و فصل بین المللی اختلافات در حقوق مالکیتهای معنوی»، مجله حقوقی، نشریه دفتر خدمات حقوقی بین المللی جمهوری اسلامی ایران، شماره ۲۹، پاییز، صفحه ۱۴۸-۱۱۱. -۹ نوروزی، علیرضا(۱۳۸۱)، «حقوق مالکیت فکری»، چاپ اول، تهران، نشر چاپار، صفحه۱۶۷. -۱۰ نصیر زاده، غلامرضا(۱۳۶۹)، «مقدمه‌ای بر انتقال تکنولوژی»، چاپ اول، مرکز آموزش و پژوهش سازمان صنایع ملی ایران، صفحه۱۰۳-۱۰۰. بقیه منابع در دفتر نشریه موجود است ـ شهناز نایب زاده: دانشجوی دکترای مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یزد

حقوق مردم در حکومت

تلخیص: صادق رجبی–حسین رحیمی

خلاصه کتاب: مباحث این کتاب در قالب سه عنوان: کلیات، مبانی، و مسائل عرضه می¬شود و مبانی شامل مفاهیم و پیش فرضها است.در بخش مفاهیم تلاش بر این است که واژه¬های بکار رفته در عنوان پژوهش که حقوق مردم در حکومت است را توضیح دهیم.در بخش پیش فرضها به برخی از نکات و گزاره¬هایی که برای ورود به مباحث بعدی ضروری هستند اشاره می¬کنیم.در مبانی آن دسته از قضایای بنیادی در فلسفه¬ی سیاسی که می¬تواند پایه¬های اثبات یا نفی حقوق مردم در دیدگاههای مختلف پی¬ریزی کند، مورد بحث قرار می¬گیرد. مباحثی مانند مشروعیت حکومت، مبانی حقوق بشر و مردم سالاری و از این قبیل...در مسائل، تلاش می¬کنیم با ارائه¬ی یک دسته¬بندی حتی¬الامکان جامع و مانع، عناوین مختلف حقوق مردم را که در حقوق اساسی مورد بحث است قرار دهیم.نکته: در همه¬ی این مراحل ارائه دیدگاهها و آرای امام خمینی «ره» انگیزه اصلی کار است. (به کار بردن اصطلاحات و احیاناً زبان حقوقی و فلسفه¬ی سیاسی در خدمت رسیدن به هدف اصلی است).حقوق ۱. دانش حقوق ۲. مجموعه مقررات حاکم بر روابط اجتماعی بشر ۳. امتیاز یا توانایی اعتباری و شناخته شده کسی نسبت به دیگری یا چیزی شامل نهادهای ریز و درشت حکومتی و بلکه مجموع حکومت یا دولت است. مراد ما از حقوق در این کتاب همین معنا سوم و در زمینه همین روابط است. فقط این توضیح را اضافه کنم که مراد از دیگری در این تعریف شامل نهادهای ریز و درشت حکومتی و بلکه حکومت یا دولت است.مردم مراد از مردم در این جا همان ملت است که در دانش حقوق اساسی معنای اصطلاحی و مشخصی دارد.ملت تعریفی که تا حدود زیادی بیانگر مفهوم این واژه دانسته شده چنین است: ملت یک هیأت از افراد انسانی است که در یک سرزمین معین سکونت گزیده¬اند و در اثر زندگی کردن در آن سرزمین مشترک با هم متحد شده¬اند. این ملت ممکن است از نژادهای مختلف و ریشه¬های خونی مختلف باشند اما سرنوشت و اوضاع و احوال زندگی آنها را به گردهم فراهم آورده است.حکومت حکومت و قدرت سیاسی در لغت یا اصطلاح مترادف نیستند تنها از آن رو که مشخصه اصلی حکومت در دست داشتن قدرت سیاسی است جای هم به کار می¬روند. درباره حکومت به معنای اصلی و کلی گفته¬اند: آژانسی که از طرف جامعه برای متشکل ساختن افراد و تدارک قواعد و قوانین ایجاد می¬شود حکومت نام دارد. حکومت ابزاری تلقی می¬شود که برای برقراری نظم و ایجاد امنیت داخلی و خارجی و تأمین رفاه و خیر عموم، از طرف خود دولت اختراع شده است.پیش¬فرض¬ها برای داخل شدن در مباحث اصلی نیازمند تعیین قضایایی هستیم که پیش¬فرض¬ها و اصول مسلم ماست تا بتوانیم مطالب بعدی را پی¬گیری کنیم.۱. آمیختگی دین و سیاستدر این مورد امام فراوان سخن گفته¬اند در جایی می¬فرمایند: دین اسلام یک دین سیاسی است ... که همه چیزش سیاست است حتی عبادتش.و در جای دیگر گرفتن سیاست را از اسلام برابر با کنار گذاشتن اسلام می¬دانند می¬فرمایند: حالا چند سال است که تبلیغ کردند ما را چه به سیاست. این ما را چه به سیاست معنایش این است که اصلاً اسلام را کنار بگذاریم.بنابراین یکی از اصول بنیادین اندیشه امام خمینی این است که تدین به دین اسلام، تعهد سیاسی در چهارچوب دیدگاههای مشخص اسلام را به وجود می¬آورد.۲. سخنان امام در این مورد نیز سخنان فراوانی دارند از جمله: اسلام یک نظام حکومتی با همه لوازم آن است، احکام هم قوانین اسلامی است که از لوازم حکومت است. در جای دیگر فرموده¬اند: اسلام تمام جهانی که انسان به آن احتیاج دارد، برایش احکام دارد. احکامی که در اسلام آمده است، چه احکام سیاسی چه احکامی که مربوط به افراد است، چه احکامی که مربوط به فرهنگ اسلامی است، تمام این¬ها موافق با احتیاجات انسان هست، یعنی هر مقداری که انسان احتیاج دارد. درحقیقت به¬پشتوانه¬ی همین اصل¬است که¬اسلام¬شناسی بزرگ¬همچون امام¬خمینی (ره) در همه¬ی جنبه¬های اداره¬ی جامعه و حکومت موضع¬گیری می¬کنند و رهنمود می¬دهند.۳. اندیشه مشروعیت در مقابل این اصل، اندیشه مشروعیت انحصاری حکومت جهانی با گستردگی امت اسلامی قرار دارد، ولی در شرایطی و با توجه به مصالحی نظیر اول را قبول می¬کنیم و تا آن جا که به دیدگاه امام خمینی

مربوط می¬شود ایشان هم بر باور اخیر بوده¬اند: یعنی، گرچه آرمان حکومت جهانی و فراگیر امت اسلامی را داشته¬اند اما در شرایط و اوضاع و احوال عصر خود به واحدهای معین کشور احترام می¬گذاشته¬اند و به نظر می¬رسد حقوق مردم را در غالب این چارچوب ارائه می¬کردند.۴. اصل ولایت فقیه از دیدگاه امام خمینی تئوری ولایت فقیه برای اداره¬ی جامعه و حکومت، محور اصلی در حقوق اساسی است، و در سیره حکومتی خود بر اساس آن عمل کرده¬اند. در این جا تذکر این نکته ضروری است که بررسی حقوق مردم در حکومت در چهارچوب این تئوری ولایت فقیه است. تعریفهای گوناگون برای اصطلاح مشروعیت در علم سیاست صورت گرفته است. برآیند این تعریف¬ها را می¬توان چنین خلاصه کرد: مشروعیت توجیه حقانیت یا صلاحیت برای پذیرش حاکمیت و اِعمال قدرت دستگاه حکومتی است. یک تقسیم¬بندی، نظریه¬های مشروعیت به پنج نظریه که برخی برای خود انواعی دارد تقسیم شده است: الف) نظریه¬هایی که بر مبنای اصالت ارزش ارائه شده است. ب) نظریه¬هایی که بر مبنای اصالت خواست مردم است. ج) نظریه¬هایی که بر مبنای اصالت زور است. د) نظریه¬¬هایی که بر مبنای اصالت سنت است.تقسیم¬بندی دیگر مشروعیت ۱. عقلایی یا قانونی: این روش بر اعتقاد به قانونی بودن مقررات موجود است. ۲. سنتی: مانند حکومتهای وراثتی، پدرسالاری و ... ۳. کارفرمایی: این شیوه بر فرمانبرداری غیرعادی و استثنایی از یک فرد به خاطر تقدس یا قهرمانی و یا سرمشق بودن وی استوار است.دیدگاه امام خمینی درباره منشأ مشروعیت حکومت امام خمینی مبدأ و منشأ مشروعیت حکومت را خداوند سبحان، خالق و آفریننده¬ی انسان می¬دانند. در کتاب کشف¬الاسرار که یکی از آثار قدیمی ایشان است: کسی جز خدا حق حکومت بر کسی ندارد، حق قانونگذاری ندارد. به حکم عقل، خدا باید برای مردم حکومت تشکیل دهد و قانون وضع کند. امام قانون همان قوانین اسلام است که وضع کرده. از یاد نبریم که منشأ مشروعیت همین توجیه اطاعت از حکومت است که امام آن را منتهی به اطاعت از خداوند کرده¬اند. مبنای فوق در مشروعیت، متناسب با نظریه امام خمینی در مورد اصل ولایت فقیه است. در این اصل بین فقهای شیعه دو مبنای عمده متداول است. مبنای اول مبنای نصب و دوم مبنای انتخاب. البته هر دو مبنا در اینکه حق حکومت در اصل از آن خدای متعال است و هیچ یک از بندگان خدا بر دیگری حق حکومت و سلطه ندارند، مشترک هستند. هم چنین در این معنا که خداوند متعال با واسطه¬ی عقل و نقل شرایط کلی حاکم اسلامی را بیان کرده است، اختلاف اساسی در این است که آیا پس از بیان این شرایط، برای زمان غیبت معصوم، با عنوان عام فقیه جامع شرایط در هر زمانی، حاکم را هم مشخص کرده است یا نه؟ طرفداران انتصاب با برداشت و فهمی که از برخی روایات اهل بیت دارند وبعضاً به پشتیبانی برخی از استدلالهای صرفاً عقلی، به این پرسش پاسخ مثبت می¬دهند. اما طرفداران انتخاب با تأکید بر اشتراکات فوق که به نحوی توجیه¬گر الهی بودن حکومت است به آن پاسخ منفی می¬دهند و با چنین پاسخی دسته¬ی دوم تنها راه تعیین حاکم را در چهارچوب شرایط و قوانین شرعی انتخاب مردم می¬دانند. (مجلس خبرگان) اما در این که نقش مردم در تعیین و مشروعیت بخشی ولی فقیه از دیدگاه امام خمینی چگونه است مهم¬ترین سندی که در این باره هست و تاریخ صدور آن حدود یک ماه قبل از ارتحال ایشان ثبت شده، عبارتی است که ضمن پاسخ به نامه¬ای درباره اصلاح قانون اساسی مرقوم فرموده¬اند: اگر مردم به خبرگان رأی دادند تا مجتهد عادلی را برای رهبری حکومتشان تعیین کنند، وقتی آنها هم فردی را تعیین کردند تا رهبری را به عهده بگیرد، مسلماًاو مورد قبول مردم است. در این صورت او ولی منتخب مردم می¬شود و حکمش نافذ است.مسأله حق و تکلیف در انسان¬شناسی اسلامی در موضوع انسان که از آن به انسان¬شناسی یاد می¬شود، مباحث کلی درباره انسان صورت می¬گیرد. مباحثی مانند روح و جسم، رابطه¬ای این دو، هدف از خلقت انسان و ... یکی از این مباحث، مسأله حق و تکلیف انسان است و مکلف بودن انسان و صاحب حق بودن او و اساساًحق و تکلیف دو روی یک سکه¬اند هر جا حقی هست تکلیفی هم در کنار آن هست. مثلاً۔ اگر کسی مالی از دیگری طلبکار باشد، حق اوست که آن مال را بگیرد و متقابلاً بدهکار تکلیف دارد آن مال را بپردازد. دلیل عقلی بر ولایت فقیه، لااقل به گونه¬ای که حضرت امام خمینی اقامه کرده¬اند در

دل خود این مبنا را دارد که مردم در مقابل حکومت ابتدا صاحب حق هستند و پس از آن و بر اساس آن مکلف و موظف به اطاعت از حکومت و حاکم. امام خمینی برای اثبات عقلی ولایت فقیه عادل در دو مرحله استدلال می¬کنند: مرحله اول. در این مرحله فرموده¬اند، احکام الهی، چه احکام مربوط به امور مالی و اقتصادی، چه احکام سیاسی و چه احکام مربوط به حقوق نسخ نشده است، بلکه تا روز قیامت باقی است. و صِرف باقی بودن این احکام ضرورت حکومت و ولایتی که فرمانردوایی قانون الهی و ضمانت اجرای آن را تضمین کند لازم است. اجرای احکام خدا ممکن نیست مگر به تشکیل حکومت و گرنه هرج و مرج می¬شود به علاوه حفظ نظام از واجبات اکید است و اختلال در امور مسلمانان نامطلوب. آنچه آن واجب را برپا می¬دارد و این اختلال را از بین می¬برد همانا داشتن والی و حکومت است. همه آنچه گفتیم از جمله واضح¬ترین نیازهای مسلمانان است و معقول نیست خداوند حکیم و خالق به آنها توجه نکرده باشد. بنابراین همان دلیلی که امامت را اثبات می¬کند ضرورت حکومت را در عصر غیبت امام زمان اثبات می¬کند. امام خمینی بر برخی موارد به توأمان بودن حق و تکلیف مردم تصریح کرده¬اند، از جمله درباره تعیین سرنوشت برای مردم چنین فرموده¬اند: هر ملتی حق دارد خودش تعیین کند سرنوشت خودش را، این از حقوق بشر است که در اعلامیه حقوق بشر هم هست. هر کسی، هر ملتی خودش باید تعیین سرنوشت خودش را بکند.از نقطه نظر اثبات حقوق مردم در نگاه کلی، که در این جا در پی بررسی آن هستیم نتیجه آن چه گذشت این است که در مسأله مبنایی حق مداری و تکلیف گرایی، وضعیت انسان در برابر خدای سبحان و در برابر حکومت متفاوت است. از برخی گفته¬ها و نوشته¬ها ممکن است چنین برآید که وقتی حکومت یا حاکم را الهی و منصوب از طرف خداوند دانستیم، تکالیف انسان در برابر خدا (لااقل تکالیف اجتماعی) هم می¬شود تکالیف او در برابر حکومت.مبانی حقوق بشر و حقوق مردم در حکومت یکی از معیارهای مهم بلکه عمده¬ترین معیاری که در جهان امروز دستاویز نقد رفتار دولتها با ملت¬ها قرار می¬گیرد، حقوق بشر است. داعیه¬داران حقوق بشر بر اساس مبانی و مواد اعلامیه¬ها و میثاقهای بین¬المللی در این زمینه، از دولت¬ها حقوق مردم را طلب می¬کنند. درباره¬ی مبانی حقوق بشر و چگونگی تأثیر آن بر ارزش¬گذاری رفتار دولتها مطالعات، گفتگوها و نشستهای متعددی در جریان بوده است. به همین مناسبت، متفکران اسلامی کوششهایی را در راستای ارائه¬ی دیدگاههای اسلام درباره¬ی مبانی حقوق بشر سامان داده¬اند. امام خمینی «ره» نیز در مناسبتهای مختلف اشاراتی به جایگاه حقوق بشر و تأثیر آن بر حقوق مردم در حکومت داشته¬اند. برای پی¬گیری هدف از طرح این مسأله در اینجا، ابتدا تاریخچه¬ی فشرده از توجه به حقوق بشر ارائه می¬شود که در آن ضرورت توجه به این تاریخچه نیز روشن خواهد شد. سپس برخی مبانی مهم و مرتبط آن با حقوق مردم در حکومت را مورد بررسی فشرده قرار می¬دهیم و در نهایت با نگاهی به برخی از اظهارنظرهای مهم حضرت امام «ره» در موضوع به نتیجه-گیری نهایی می¬رسیم.تاریخچه و نمایی از حقوق بشر در عصر حاضر ارائه¬ی تاریخچه جامع از توجه به حقوق بشر حتی به صورت خیلی خلاصه نیز به طول می¬انجامد. اما آنچه امروزه به عنوان اعلامیه جهانی حقوق بشر، عمده¬ترین سند بین¬المللی است، حاصل فکر کسانی است که در پی برقراری صلح جهانی و پایدار پس از دو جنگ جهانی بوده¬اند. ایشان در حقیقت با ریشه¬یابی علل جنگهای بشری و بویژه دو جنگ جهانی اول و دوم خواسته¬اند بنیادهای نظری صلح را طی این اعلامیه¬ها پی¬ریزی کنند. اما این بنیادها را طبعاً بر اساس انسان¬شناسی برگرفته از آرای فلاسفه غربی بویژه فلاسفه¬ی پس از دوران رنسانس است. اومانیسم با توجه به عواطف، لذایذ و خواسته¬های انسان بدون لحاظ حاکمیت و خالقیت الهی نسبت به او عمده¬ترین دیدگاه در این زمینه است. فرازهایی از مقدمه اعلامیه جهانی حقوق بشر (مصوب دهم دسامبر ۱۹۴۸) هم¬نمایی کلی از آن به دست می¬دهد و هم به مبانی و انگیزه¬های تدوین آن اشاره دارد: «از آنجا که شناسایی حیثیت ذاتی کلیه اعضای خانواده بشری و حقوق یکسان و انتقال¬ناپذیر آنان اساس آزادی، عدالت و صلح را در جهان تشکیل می¬دهد، از آنجا که عدم شناسایی و تحقیر حقوق بشر منتهی به اعمال وحشیانه¬ای گردیده است که روح بشریت را به عصیان واداشته و ظهور دنیایی که در

آن افراد بشر در بیان و عقیده آزاد و از ترس و فقر فارغ باشند به عنوان بالاترین آمال بشر اعلام شده است ... از آن جا که مردم ملل متحد ایمان خود را به حقوق اساسی بشر، کرامت و ارزش فرد انسان و تساوی حقوق مرد و زن ... اعلام کرده¬اند...».مبانی مهم حقوق بشر و نگاهی به منابع اسلامی تا آنجا که به حقوق مردم در حکومت مربوط می¬شود می¬توان چند مبنای عمده را در اعلامیه جهانی حقوق بشر و برخی اسناد مشابه آن بررسی کرد. این مبانی عبارتند از: ۱. حق حیات ۲. کرامت ذاتی بشر ۳. آزادیها ۴. مساوات ۵. مالکیت درباره اهمیت و ارزشی که اسلام به حیات انسانها داده است، آیات و روایات فراوانی قابل استناد است. از جمله این آیه شریفه: ... من قتل نفساً بغیر نفس او فساد فی الارض فکأنما قتل الناس جمیعاً و من احیاها فکأنما احیا الناس جمیعاً ... «ترجمه: ... هر کس انسانی را بدون اینکه در برابر [کشتن] دیگری باشد یا برای رفع فساد در زمین بکشد، گویا همه مردم را کشته است و هر کس زندگی چنین انسانی را حفظ کند، گویا زندگی همه مردم را حفظ کرده است...». مرحوم علامه طباطبایی در تفسیر این آیه سخنی دارند که حاصل آن را در اینجا می¬آوریم. ایشان می¬فرمایند: تشبیه کشتن یک انسان به کشتن همه انسانها از آن روست که با تعرض ناحق به جان یک فرد انسان در واقع به انسانیت تعرض می¬شود. اصل کرامت ذاتی بشر دومین مبنای مورد قبول اسلام از مبانی حقوق بشر است. این اصل نیز به پشتوانه آیات و روایات فراوانی قابل اثبات است. معروفترین دلیل در این باره این آیه شریفه است: و لقد کرمنا بنی آدم و حملناهم فی البر و البحر و رزقناهم من الطیبات و فضلناهم علی کثیر ممن خلقنا تفضیلاً. «ترجمه: و ما تحقیقاً فرزندان آدم را گرامی داشتیم [تکریم کردیم] و در خشکی و دریا به راه انداختیم و از نعمتهای پاکیزه روزی دادیم و بر بسیاری از مخلوقات خود برتری فوق¬العاده دادیم. برخی از بزرگان اهل تحقیق در این باره توضیحات کافی داده¬اند». اصل گسترده دیگر حقوق بشر اصل آزادی است. جنبه¬ها و شاخه¬های فراوان این اصل باعث شده که اذهان اندیشمندان علوم متعددی به آن مشغول گردد. فیلسوفان، متکلمان، فقیهان، حقوق دانها، سیاستمداران، سیاست¬دانان، جامعه¬شنسان، مردم شناسان، حتی اقتصاددانها و ... هر یک به نحوی در این باره بحث و اظهارنظر می¬کنند. مبنای کلامی اصل آزادی از دیدگاه اسلام، اختیار انسان است؛ اختیاری که به معنای سلب قدرت الهی در هیچ فعلی از افعال نیست. در آیات و روایات فراوانی بنیاد آزادیها پی¬ریزی شده است؛ کریمه اکراهی در دین نیست؛ راه حق (رشد) از باطل (غَیّ) روشن شده است، از این جمله است. اگر خدا می¬خواست همه شما را ,در راه راست] به صورت مردمانی یکدست قرار می¬داد، ولی می¬خواهد در مورد آنچه به شما داده شما را بیازماید... اصل دیگر از مبانی حقوق بشر مساوات است. دیدگاه اسلام در این باره به صورتی بنیادی در این آیه شریفه آمده است: «ای مردم! ما شما را از یک زن و مرد آفریدیم و به صورت تیره¬ها و قبیله¬ها قرار دادیم تا یکدیگر را از هم تشخیص دهید. همانا گرامیترین شما نزد خداوند، پرهیزگارترین شماست. خداوند آگاه و داناست». در این آیه به اصل مساوات همه انسانها از نظر انسانی اشاره می¬شود و اینکه همه از یک پدر و مادر (آدم و حوا) آفریده شده¬اند. بنابراین جایی برای تفاخر و برتری¬جویی به نژاد، شکل، رنگ و ... نیست. آنگاه معیار برتری را در یک امر اختیاری و اکتسابی برای همه انسانها اعلام می¬کند که همان «تقوا» است. تقوا در فرهنگ قرآن و روایات به طور خلاصه عبارت از تلاشی پی¬گیر، حساب شده و داوطلبانه است که از سوی انسان در جهت کسب خوبیها و دوری از بدیها در سایه هدایتهای الهی به انجام می¬رسد و نتیجه تقوا هم نزدیکتر شدن به خدا و گرامیتر شدن نزد اوست، نه اینکه در جامعه انسانی باعث امتیازهای ویژه گردد. مثلاً انسان با تقوا یا با درجه تقوای بیشتر در برابر قانون از امتیاز ویژه¬ای برخوردار نیست. آخرین اصل مبنایی حقوق بشر احترام به مالکیت و حق کسب و کار انسانهاست . این اصل نیز از دیدگاه اسلامی در چهارچوب قوانین و مقررات اسلام، معتبر و محترم است. احکام و قوانین فراوانی که موضوع آنها مالکیت افراد است، گواه این مطلب است؛ از جمله، احکام خرید و فروش، اجاره، وقف، وصیت، قرض و ... احکام تجاوز به حریم مالکیت خصوصی افراد که از آن در فرهنگ اسلامی به «غصب» تعبیر می¬شود، گواه روشن دیگری بر این مطلب است. رعایت نکردن احکام مالکیت خصوصی افراد حتی بر عبادات هم تأثیر می¬گذارد؛ نمونه آن بطلان

نمازی است که در مکان غصبی خوانده می¬شود.دیدگاه امام خمینی «ره» درباره حقوق بشر کلیات مطالبی را که درباره مبانی حقوق بشر گفتیم، مورد اتفاق همه اسلام¬شناسان و عالمان دینی است. اما امام خمینی «ره» به مناسبتهای مختلف درباره حقوق بشر و مخصوصاً آزادی انسان اظهارنظرهایی کرده¬اند. البته اغلب این اظهارنظرها در قالب انتقادهایی است که به داعیه¬داران حقوق بشر در این زمان. ایشان عنوان حقوق بشر را دستاویزی می¬دانند که در دست قدرتمندان وزورگویان جهان است تا به بهانه آن ملتهای محروم و به پاخاسته را سرکوب وچپاول کنند. اما چند مورد نیز به محتوای حقوق بشر پرداخته و نکاتی را درباره آن فرموده¬اند. از جمله در پیامی به مناسبت شهادت شش تن از اعضای خانواده مرحوم آیت¬الله حکیم در عراق چنین نگاشته¬اند: «ما در عصری به سر می¬بریم که سازمانهای به اصطلاح حقوق بشر، نگهبان منافع ظالمانه ابرجنایتکاران و مدافع ستمکاری آنان و بستگان آنان هستند». و یا در جایی دیگر: «... هیچ کس نباید گمان کند که این دستگاههایی که درست شده است از قبیل سازمانهای بین¬المللی، سازمانهای حقوق بشر و امثال اینها برای منافع ملتها قدمی بردارند». در جای دیگر اسلام را پایه¬گذار حقیقی حقوق بشر معرفی می¬کنند: «حقوق بشر را اسلام می¬تواند پایه¬گذاری کند که سرانش مثل علی¬بن ابی¬طالب است. نه کسانی که بشر را می¬خورند و اسم حقوق بشر رویش می¬گذارند.». و در ادامه حقوق اولیه بشر را چنین معرفی می¬کنند: «حق اولیه بشر است که من می¬خواهم آزاد باشم، من می¬خواهم حرفم آزاد باشد، من می¬خواهم مستقل [باشم]، من می¬خواهم خودم باشم. حرف ما این است...».نظام حقوق زن و حقوق مردم در حکومت بخشی از حقوق مردم در حکومت مربوط به جایگاه حقوق زن در نظام حقوقی است. خاستگاه مسأله مظلومیت زن در طول تاریخ و در جوامع مختلف بشری غالباً مظلوم و مورد تعدی بوده است. مظلومیت و تعدی در عمل و حوادث و وقایع، یک امر است و در نظام حقوقی و قانونی امری دیگر. در اینجا امر دوم مورد نظر است. برای تبیین کلی حقوق مردم در حکومت ارائه و بررسی دیدگاه منابع اسلامی و امام خمینی «ره» درباره جایگاه حقوقی زن در نظام حقوق اساسی لازم است. پیشینه تاریخی وضعیت زنان در نظامهای حقوقی که باعث به وجود آمدن پرسشهای خاصی در نظامهای حقوقی معاصر گردیده، اسلام شناسان را بر آن داشته تا دیدگاه اسلام را در این باره استنبار و ارائه کنند.۱. دیدگاه کلی منابع اسلامی درباره زن گرچه تفاوت زن و مرد در برخی از احکام چنانکه اشاره شد، غیرقابل انکار است اما اصل کلی در فرهنگ قرآن و سنت (منابع اسلامی) بر عدم تفاوت زن و مرد در حقوق و تکالیف است. البته تفاوت در احکام بر اساس مصالح و مفاسدی که در این احکام رعایت شده به انحای مختلف وجود دارد؛ یعنی، تفاوت در احکام، مختص تفاوت در زن بودن و مرد بودن نیست. زن بودن ومرد بودن دو وصفی هستند که ممکن است مانند بسیاری از اوصاف دیگر باعث تفاوت در احکام شوند. با وجود این، اصل کلی در نظام حقوقی اسلام بر تساوی زن و مرد در احکام است.۲. دیدگاه امام خمینی «ره» درباره زن یکی از موضوعاتی که امام خمینی بویژه در دوره تشدید مبارزه (سالهای ۵۶ و ۵۷) و پس از پیروزی انقلاب فراوان درباره آن سخن گفته¬اند، مسئله شخصیت و حقوق زن از دیدگاه اسلامی است. دوره شروع مبارزه علنی نیز همراه با اظهارنظرهایی در این باره بوده است. ایشان در تاریخ ۱۶/۹/۱۳۵۷ فرمودند: «در نظام اسلامی، زن همان حقوقی را دارد که مرد دارد. حق تحصیل، حق کار، حق مالکیت، حق رأی دادن، حق رأی گرفتن. در تمام جهاتی که مرد حق دارد، زن هم حق دارد....».۳. جمع¬بندی برخی از دیدگاههای امام خمینی درباره نقش و حقوق زنان در جامعه در اعلامیه¬ای که در اسفندماه ۱۳۴۱ منتشر شد و نام امام خمینی هم در جمع امضاء کنندگان آن آمده، می¬خوانیم: «... دولت مذهب رسمی کشور را ملعبه خود قرار داده و در کنفرانسها اجازه می¬دهد که گفته شود قدمهایی برای تساوی حقوق زن و مرد برداشته شده در صورتی که هر کس به تساوی حقوق زن در درث و طلاق و مثل اینها که جزء احکام ضروری اسلام است معتقد باشد ولغو نماید اسلام تکلیفش را تعیین کرده است...». در نتیجه از دیدگاه منابع اسلامی و نیز به طور خاص از دیدگاه امام خمینی «ره» زن و مرد از نظر حقوق در مقابل حکومت که موضوع بحث ماست به طور کلی از تساوی حقوق برخوردارند؛ یعنی، در هر حقی به عنوان حقوق مردم در

حکومت تفاوتی بین زن و مرد نیست، مگر در جایی که به طور خاص تصریح شود و بر اساس ادله محکم و روشن تفاوتی در حکم زن و مرد ارائه گردد. پس از ارائه نمایی از مبانی حقوق مردم در حکومت در بخش اول، اکنون تلاش می¬کنیم موارد آن را با دسته¬بندی متناسب نشان دهیم . همچنان که در مقدمه کتاب اشاره شد، هدف اصلی نمایان کردن دیدگاههای امام خمینی «س» در این موضوع است. برای نشان دادن حقوق مردم آن را به چند دسته یا حوزه تقسیم می¬کنیم: ۱. حقوق سیاسی ۲. حقوق اجتماعی ـ اقتصادی ۳. حقوق قضایی هر یک از این اقسام به نوبه خود انواعی دارد که به آنها خواهیم پرداخت. در هر فصلی به یکی از این دسته¬ها می¬پردازیم.فصل اول. حقوق سیاسی مراد از حقوق سیاسی در اینجا حقوقی است که در حوزه سیاست ملاحظه می¬شود. در اینجا به مسائل مربوط به حقوق مردم در مقابل حکومت در حوزه سیاست می¬پردازیم. پرداختن تفضیلی به این حقوق مورد نظر ما نیست. غرض، ارائه نمایی از دیدگاه امام خمینی «س» است. برای روشن¬تر شدن، اشاره¬ای به حوزه سیاست می¬کنیم. یکی از صاحب¬نظران در علوم سیاسی، تعریف زیر را برای «شناختن و تمیز پدیده¬های سیاسی از غیرسیاسی» برمی¬گزینند: «سیاست علمی است که شکلهای رابطه¬های قدرت را در زمان و مکانهای گونه¬گون برمی¬رسد و جهت و چگونگی اعمال این قدرت را می¬نمایاند». در این تعریف به علم سیاست توجه شده است؛ ولی می¬تواند مراد ما را هم برآورده سازد؛ زیرا در آن حوزه سیاست معین شده است. بر این اساس، در اینجا آن دسته از حقوق مردم در حکومت بررسی می¬شود که در قلمرو «شکلهای رابطه¬های قدرت در زمان و مکانهای گوناگون و چگونگی اعمال آن» قابل بررسی است. حقوق مربوط به تشکیل و فعالیت احزاب سیاسی، انتخابات، شوراها و ... از این قبیل است.۱. احزاب و اجتماعات احزاب و اجتماعات سیاسی، فصلی مهم از علوم سیاسی است. در این فصل به تعریف، سابقه، کارکرد و مسائلی از این قبیل درباره احزاب پرداخته می¬شود.الف) تعریف حزب: برخی نوشته¬اند: «حزب یک تشکیلات سیاسی است که از گروهی افراد هم¬فکر برای رسیدن به هدفهای معینی تشکیل می¬شود». برخی دیگر با مقایسه مفهوم حزب با مفاهیم متناسب دیگر مانند «دسته»، «فرقه»، «جمعیت»، «انجمن»، «گروه»، «صنف»، «سندیگا» و ...، گفته¬اند: «حزب اجتماع گروه شهروندانی است که آرمان مشترک و منافع ویژه¬شان آنان را از گروه بزرگ¬تر که جامعه ملی است مشخص می¬سازد و با داشتن تشکیلات و برنامه منظم و یاری مردم، می¬کوشند که قدرت دولتی را در کشور به دست گیرند یا اینکه با این قدرت همبار گردند». موضوع بحث ما حق و مشروعیت تشکیل احزاب، جمعیتها و مانند آنها و نیز حق و محدوده فعالیت آنهاست در مقابل حکومت.ب) حقوق احزاب در قانون اساسی: در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران احزاب چنین پایه¬ریزی شده است: «احزاب، جمعیتها، انجمنهای سیاسی و صنفی و انجمنهای اسلامی یا اقلیتهای دینی آزادند، مشروط به اینکه اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی را نقض نکنند. هیچکس را نمی¬توان از شرکت در آنها منع کرد یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت».همچنین به یکی از مهمترین و رایجترین فعالیتهای احزاب و گروههای مختلف اشاره کرده و آورده است: «تشکیل اجتماعات و راه¬پیماییها، بدون حمل سلاح، به شرط آن که مخل به مبانی اسلام نباشد آزاد است».دیدگاه امام خمینی «س»: امام خمینی «س» در یک سخن کلی، همسو با اصل بیست و ششم قانون اساسی فرموده¬اند: «احزاب و جمعیتها و انجمنهای سیاسی و اقلیتهای مذهبی آزادند، و شرط این است که توطئه نکرده باشند برای اینکه مملکت ما را، جمهوری اسلامی ما را نقض کنند». سخنی است از خود ایشان که تاریخ آن ۲۷/۵/۱۳۵۸ یعنی حدود شش ماه پس از پیروزی انقلاب اسلامی است. در آنجا فرموده¬اند: «... ما یک حزب را یا چند حزب را که صحیح عمل می¬کنند می¬گذاریم عمل بکنند و باقی همه را ممنوع اعلام می¬کنیم». محدودیتی که در برابر حق شرکت همه در احزاب و گروههای مختلف بیان کرده¬اند، ممنوعیت نظامیها از ورود به احزاب و گروههای سیاسی است: «... و من عرض می¬کنم به همه این قوا و به فرماندهان این قوا که این افراد در هیچ یک از احزاب سیاسی، در هیچ یک از گروهها وارد نشوند. اگر ارتش یا سپاه پاسدار یا سایر قوای مسلحه در حزب وارد بشود، آن روز باید فاتحه آن ارتش را خواند. در حزب وارد نشوید...

در هر گروهی که وارد هستید باید از آن گروه جدا بشوید ولو یک گروهی است که بسیار مردم خوبی هم هستند. لکن اصل وارد شدن حزب برای ارتش، سپاه پاسداران، برای قوای نظامی و انتظامی، وارد شدنش جایز نیست. به فساد می¬کشد اینها را ...».۲. انتخابات، شوراها و همه¬پرسی یکی دیگر از جلوه¬های حقوق مردم در نظام حکومتهای امروز در جریان انتخابات، همه پرسیها و تشکیل شوراهای مختلف نمایان می¬شود. در سرفصلهای علوم سیاسی و حقوق اساسی مباحث متعددی را به این موضوع اختصاص می¬دهند. از دیدگاه حقوقی بحثهایی همچون حق رأی، شرایط رأی¬دهندگان، شرایط انتخاب شوندگان، انواع رأی، بررسی دعاوی جریان انتخابات و ... صورت می¬گیرد. در تعریف انتخابات گفته¬اند: «مجموعه عملیاتی است که در جهت گزینش فرمانروایان یا تعیین ناظرانی برای مهار کردن قدرت، تدبیر شده است... انتخابات... ابزاری است که به وسیله آن می¬توان اراده شهروندان را در شکل¬گیری نهادهای سیاسی و تعیین متصدیان اعمال اقتدار سیاسی مداخله داد». در بررسی و ارائه دیدگاه امام خمینی «س» درباره انتخابات، شوراها و همه¬پرسی، لازم است نکات و تذکرات خاص ایشان دراین باره که در حد خود قلمرو و چگونگی اعمال این حق را بیان می¬کند ارائه شود قلمرو و چگونگی اعمال حق رأیچه در دوران طاغوت و چه در جریان حدود ده سال رهبری ایشان و برگزاری انتخابات و همه¬پرسیها در این مدت، از ایشان نکات و تذکراتی در دست است. این نکات می¬تواند تا حدودی قلمرو و چگونگی اعمال حق رأی را برای مردم توضیح دهد. در اینجا به اختصار و تا آنجا که تحقیق شده می¬آید: ۱. لزوم رعایت آزادی کامل در رأی دادن: در این باره فرموده¬اند: «باید رأی دادن در محیط آزاد باشد و بدون هیچ¬گونه فشار و زور و تهدید و تطمیع انجام شود». و یا: «همان¬طور که قبلاًتذکر دادم، مردم در دادن رأی به اشخاص واجد شرایط آزاد هستند و هیچ¬کس را حق الزام کسی نیست». در بیانی دیگر ضمن اعلام آزادی در رأی، زمینه آن را هم رشد سیاسی مطلوب در بین مردم می¬دانند: «باید مردم را برای انتخابات آزاد گذاریم و نباید کاری کنیم که فردی بر مردم تحمیل شود». ۲. حالت استثنایی در محدود کردن آزادی رأی: در سخنی از ایشان اشاره به حالت استثنایی شده است که اجازه می¬دهد ممنوعیت تحمیل رأی از بین برود: «در جمهوری اسلامی جز در مواردی نادر که اسلام و حیثیت نظام در خطر باشد، آن هم با تشخیص موضوع از طرف کارشناسان دانا، هیچ کس نمی¬تواند رأی خود را بردیگری تحمیل کند و خدا آن روز را هم نیاورد.» ۳. لزوم فرصت تفکر و بررسی دادن به رأی دهندگان: امام خمینی «س» به این نکته توجه کرده و فرموده¬اند: «در ممالکی که رفراندوم قانونی است، باید به قدری به ملت مهلت داده شود که یک یک مواد آن مورد نظر و بحث قرار گیرد و در جراید و وسایل تبلیغاتی، آرای موافق و مخالف منعکس شود و به مردم برسد، نه آن که به طور مبهم با چند روز فاصله بدون اطلاع ملت اجرا شود». ۴. ممنوعیت برخورد قیم مآبانه: در تکمیل این نکته و از طرف دیگر، به مردم توجه می¬دهند که باید به تشخیص خود عمل کنند: «فرض بکنید که اگر همه کسانی که در رأس [هستند] بروند پیشنهاد بکنند که فلان آدم را شما وکیل کنید لکن شما به نظرتان درست نباشد، جایز نیست بر شما تبعیت کنید. باید خودتان تشخیص بدهید که آدم صحیحی است تا اینکه بتوانید رأی بدهید». ۵. محدودیت زمانی در حق انتخاب: در برخی از بیانات امام خمینی اشاره به محدودیت زمانی برای انتخاب کسی توسط مردم به چشم می¬خورد. فرموده¬اند: «این ملتی که حالا هستند حق دارند در حومه زندگی خودشان. اختیار دارند که یک کسی را قرار بدهند. خوب، برای صد سال بعدی که این آقایان هیچ نیستند، چه حقی دارند؟ شما چه حقی دارید که برای اولادتان و اولاد اولادتان که الان نیستند سلطان انتخاب کنید؟». نکته این است که دادن قدرت و امکان اداره جامعه از سوی مردم به کسی، در حدی است که خود آن مردم، هر چند با وصف عمومی جامعه (و نه افراد) آن را دارا می¬باشند. این حق را هر نسلی از مردم تنها برای دوره و نسل خودش دارد و نمی¬تواند برای نسلهای بعدی تعیین حاکم (هر چند که با مبانی انتصاب الهی هم جور درآید) کند. در جای دیگر در این باره فرموده¬اند: «چه حقی داشتند آنها برای ما سرنوشت معین کنند؟ هر کس سرنوشتش با خودش است. مگر پدرهای ما ولی ما هستند؟ مگر آن اشخاصی که در صد سال پیش از این، هشتاد سال پیش از این بودند می¬توانند سرنوشت یک

ملتی را که بعد وجود پیدا می¬کند آنها تعیین کنند؟»۳. نظارت، انتقاد و آگاهی از جریانات حق نظارت و انتقاد بر روند اداره حکومت توسط آحاد مردم مسلمان، از حقوقی است که در آثار امام خمینی «س» بر آن تأکید فراوان شده است. در حقوق عرفی نیز در قالب آزادیهای مختلف مانند آزادی مطبوعات، آزادی بیان و عقیده یا در قالب حق نظارت نمایندگان مجلس بر روند امور می¬توان این موضوع را پی¬گیری کرد.دیدگاه امام خمینی «س» امام خمینی «س» درباره اصل و ضرورت انتقاد مردم از حکومت و نظارت همگانی بر اداره جامعه سخن فراوان گفته¬اند. در اینجا تلاش می¬کنیم با دسته¬بندی مناسب دیدگاههای ایشان را در این باره ارائه دهیم. ۱. اصل نظارت عمومی: درباره اصل نظارت همگانی مردم بر امور فرموده¬اند: «ملت باید الان همه¬شان ناظر امور باشند، اظهارنظر بکنند در مسائل سیاسی، در مسائل اجتماعی، در مسائلی که عمل می¬کند دولت». ۲. اصل انتقاد مردم نسبت به حکومت: بر لزوم انتقاد مردم از حکومت، تأکید فراوان دارند. در بیانی فرموده¬اند: «ما از جانب خدای تعالی مأمور حفظ ممالک اسلامی و استقلال آنها هستیم و ترک نصیحت و سکوت [را] در مقابل خطرهایی که پیش¬بینی می¬شود، برای اسلام و استقلال مملکت جرم می¬دانیم، گناه بزرگ می¬دانیم، استقبال از مرگ سیاه می¬دانیم». ۳. معنا و فواید انتقاد سازنده: فواید انتقال را در بیانی چنین آورده¬اند: «اگر آقایان از این دیدگاه که همه می¬خواهند نظام و اسلام را پشتیبانی کنند به مسائل بنگرند، بسیاری از معضلات و حیرتها برطرف می¬گردد. ولی این بدان معنا نیست که همه افراد، تابع محض یک جریان باشند. هیچ کس نباید خود را مطلق و مبرای از انتقاد ببیند...». ۴. لزوم پاسخگویی حکومت در برابر انتقادها: در بیان برخی از ویژگیهای حکومت اسلامی و رابطه آن با مردم فرموده¬اند: «... اساساً حکومت کردن و زمامداری در اسلام یک تکلیف و وظیفه الهی است که یک فرد در مقام حکومت و زمامداری، گذشته از وظایفی که بر همه مسلمین واجب است، یک سلسله تکالیف سنگین دیگری نیز بر عهده اوست که باید انجام دهد. حکومت و زمامداری در دست فرد یا افراد وسیله فخر و بزرگی بر دیگران نیست که از این مقام بخواهد به نفع خود حقوق ملتی را پایمال کند. هر فردی از افراد ملت حق دارد که مستقیماً در برابر سایرین، زمامدار مسلمین را استیضاح کند و به او انتقاد کند و او باید جواب قانع کننده بدهد و در غیر این صورت اگر بر خلاف وظایف اسلامی خود عمل کرده باشد ـ خود به خود ـ از مقم زمامداری معزول است و ضوابط دیگری وجود دارد که این مشکل را حل می¬کند». انتقاد همگانی تا آنجا اهمیت دارد که می¬تواند تا سقوط یک زمامدار یا دولت پیش رود. ۵. پرهیز از انتقامهای شخصی و برخوردهای خطی: اهمیت انتقاد دقت در رعایت شرایط آن را می¬طلبد. فرموده¬اند: «مسأله دیگر راجع به انتقاد ... . یک وقت انتقاد است، یعنی انتقاد سالم است، این مفید است. یک وقت انتقام است، نه انتقاد؛ این نباید باشد، این با موازین جور درنمی¬آید. انسان چون با یکی خوب نیست، در مطبوعات او را بکوبد، کار درستی نیست». در سخن دیگر بین انتقاد و «برخورد خطی» تفاوت گذاشته¬اند: «البته انتقاد غیر از برخورد خطی و جریانی است. اگر در این نظام کسی یا گروهی خدای ناکرده بی¬جهت در فکر حذف یا تخریب دیگران برآید و مصلحت جناح و خط خود را بر مصلحت انقلاب مقدم بدارد حتماً پیش از آنکه به رقیب یا رقبای خود ضربه بزند به اسلام و انقلاب لطمه وارد کرده است». هر کسی در نظر داشته باشد طرف مقابل خودش را مثل یک دشمن بکوبد، عقلها کنار می¬رود و قوه غضبیه که بدترین قوه¬هاست، اگر مهار نشود در کار می¬افتد و مسائل را علاوه بر اینکه حل نمی¬کنند مشکلتر می¬کنند.فصل دوم. حقوق اجتماعی ـ اقتصادیدسته دیگری از حقوق مردم در حکومت، حقوق اجتماعی ـ اقتصادی است. هدف از اضافه کردن واژه حقوق به اجتماع و اقتصاد در اینجا، اراده آن دسته از حقوق مردم است که مربوط به حوزه¬های حیات اجتماعی و اقتصاد می¬شود. حقوق مربوط به این دو حوزه بر محور رفاه افراد در جامعه و آزادیهای فردی و شخصی است که به نوعی تمتع و برخورداری او را از منافع و مواهب زندگی درجامعه تأمین می¬کند. حقوق اجتماعی و اقتصادی در برخی از آثار نوشته شده در «حقوق اساسی» با عنوان آزادیهای اقتصادی و اجتماعی آمده است.میثاق بین¬المللی حقوق مدنی و سیاسی، اعلامیه جهانی حقوق بشر و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران حقوقی که در میثاق

بین¬المللی حقوق مدنی و سیاسی آمده و می¬تواند در چهارچوب حقوق اجتماعی ـ اقتصادی بیان شود عبارتند از: ـ حق امنیت ـ حق انتخاب مسکن دلخواه ـ حق حریم خصوصی افراد شامل خانواده، اقامتگاه، مطالبات و ... ـ حقوق اقلیتهای مذهبی، نژادی و زبانی ـ حق نیل به مشاغل عمومی کشور خودـ حقوق کار: انتخاب کار مناسب، حمایت در موقع بیکاری، حق اجرت مساوی و ... ـ حق تأمین اجتماعی برای خود و خانواده: خوراک، مسکن، مراقبتهای طبی، بیکاری و ... در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز به این حقوق با دیدگاه خاص خود توجه شده است. تا آنجا که به نظر نگارنده می¬رسد این حقوق چنین¬اند: ـ کلیت حقوق اجتماعی و اقتصادی ـ حقوق متساوی برای رنگ، نژاد و زبانهای متفاوت و مانند اینها ـ حقوق اقلیتهای مذهبی و دینی شناخته شده ـ حق حفظ حیثیت، جان، مال، مسکن و ... از تعرض ـ حق حریم خصوصی ـ حق انتخاب شغل ـ حق تأمین اجتماعی: بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی¬سرپرستی، خدمات بهداشتی و ... ـ حق مسکن ـ حق اقامت آزاددیدگاه امام خمینی «س»: امام خمینی «س» در مناسبت¬های مختلف به حقوق مردم در دایره حقوق اجتماعی ـ اقتصادی توجه داده¬اند.الف) اصل آزادیهای فردی: درباره کلیه آزادیهای فردی گفته¬اند: «اسلام انسان را آزاد خلق کرده است و انسان را مسلط بر خودش و بر مالش و بر جانش و بر نوامیسش خلق فرموده است، امر فرموده است مسلط است انسان، آزاد است انسان، هر انسانی در مسکن آزاد است، در مشروب و مأکول ـ آنچه خلاف قوانین الهیه نباشد ـ آزاد است». در مورد اصل آزادی نمونه¬ای دیگر از این سخن است: «در اسلام آزادی به طور مطلق است، مگر آنچه به حال ملت و کشور ضرر داشته باشد». ب) حق رفاه اجتماعی برای همه: در بیانی از ویژگیهای جمهوری اسلامی فرموده¬اند: «با جمهوری اسلامی سعادت، خیر، صلاح برای همه ملت است. اگر احکام اسلام پیاده بشود مستضعفین به حقوق خودشان می¬رسند، تمام اقشار ملت به حقوق حقه خودشان می¬رسند، ظلم و جور و ستم ریشه¬کن می¬شود. در جمهوری اسلامی زورگویی نیست؛ در جمهوری اسلامی ستم نیست؛ در جمهوری اسلامی آزادی است، استقلال است. همه اقشار ملت در جمهوری اسلامی باید در رفاه باشند... در جمهوری اسلامی عدل اسلامی جریان پیدا می¬کند». ج) حق آموزش: در مورد حق آموزش برای همه مردم بیان خاصی دارند: «همه مردم حق دارند بر حسب استعدادشان از آموزش یکسان به ترتیبی که قانون پیش¬بینی کرده برخوردار گردند... این¬گونه آموزش اجباری و رایگان خواهد بود». د) حق کار و شغل: در همان بیانی که حق آموزش را گفته¬اند حق کار را هم یادآور شده¬اند و بر حق و تکلیف بودن هم زمان آن اشاره کرده¬اند: «همه مردم حق دارند و مکلفند که کار کنند». در همین بارد و در پاسخ به پرسش از آزادی شغل فرموده¬اند: «در اسلام آزادی انتخاب شغل بر هر فردی بر حسب ضوابط قانونی محفوظ است».فصل سوم. حقوق قضایی سومین دسته عمده از حقوقی که در اینجا مورد بررسی فشرده قرار می¬گیرد حقوق قضایی است. همچنان که در مورد دو دسته قبل گذشت در اینجا هم مراد از حقوق قضایی حقوقی است که در حوزه «قضا» قابل ملاحظه است. آن دسته از حقوقی منظور است که معمولاً ـ در کشورها مربوط به قوه قضاییه از سه قوه مجریه، مقننه و قضاییه می¬شود. حقوق مربوط به مجرمان، متهمان، زندانیان، اصحاب دعوا، حقوق مربوط به نحوه تعقیب و دستگیری افراد، بازرسیها از منازل، وسایل نقلیه و غیره از این قبیل است.۱. حقوق قضایی در اسناد جهانی و قانون اساسی دسته¬ای از حقوقی که در اعلامیه جهانی حقوق بشر آمده در شمار حقوق قضایی است. برخی از موارد عمده آن در ذیل می¬آید: ـ تساوی همه در مقابل قانون و حمایت یکسان قانون از همه ـ حق رسیدگی منصفانه و علنی به دعاوی ـ اصل برائت از هر بزه برای هر متهمی ـ حق عدم شکنجه، مجازات، رفتارهای ظالمانه و بر خلاف شئون بشری و موهن در میثاق بین¬المللی حقوق مدنی و سیاسی نیز موارد ذیل را می¬توان در دسته حقوق قضایی برشمرد: ـ حق درخواست عفو یا تخفیف مجازات برای محکومان به اعدام ـ حق عدم شکنجه، مجازاتها و رفتارهای ظالمانه، خلاف انسانی ـ حق عدم دستگیری و حبس خودسرانه ـ حق اطلاع از علل دستگیری موقع دستگیریـ حق جبران خسارت برای بازداشتی غیرقانونیـ حق رفتار انسانی و محترمانه برای بازداشتی و زندانی ـ حق اطلاع از اتهامات در اسرع

وقت، تهیه دفاعیه، قضاوت بدون تأخیر، حضور خود یا وکیل در محاکمه و اطلاع از حق وکالت برای هر متهمی ـ حق عدم اجبار به شهادت یا اعتراف به مجرم بودن برای متهم ـ حق حمایت قانونی در برابر تعرض به زندگی خصوصی، خانواده، اقامتگاه و مکاتبات در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز حقوق قضایی فراوانی برای شهروندان پیش¬بینی شده که عبارتند از: ـ حق عدم دستگیری ـ حق اطلاع از موضوع اتهام و فراهم آوردن مقدمات محاکمه در اسرع وقت ـ حق انتخاب وکیل برای طرفین دعوا در همه دادگاهها ـ حق حفظ حرمت و حیثیت دستگیر شدگان، زندانیان و تبعیدیان و ... از نظر منع شکنجه، اخذ اقرار و کسب اطلاع با شکنجه، عدم اجبار به شهادت، اقرار یا سوگند و هتک حرمت و حیثیت ـ حق برگزاری علنی محاکمات و حضور افراد در آن ـ حق خسارت و اعاده حیثیت برای متهمی که بر خلاف واقع محکوم شده است. ـ حق شکایت و اعتراض نسبت به مأمورین، واحدها و آیین¬نامه¬های دولتی توضیح ضروری اینکه ممکن است با توجه به وظایف حکومت در حوزه حقوق قضایی که در قانون اساسی آمده، حقوق دیگری را هم برای مردم انتزاع کرد. چنانکه برخی از حقوق فوق در متن قانون به شکل حق نیامده بلکه از وظایف فعلی یا ترک فعلی (ممنوعیت) حکومت نسبت به مردم انتزاع شده است.دیدگاه امام خمینی «س» در حقوق قضاییسخنان کلی و پیامها: مهمترین مجموعه¬ای که از امام خمینی «س» در رعایت حقوق قضایی مردم خطاب به کارگزاران حکومت به یادگار مانده، مجموعه¬ای است مشهور به پیام یا فرمان هشت ماده¬ای. البته همه مواد این پیام در حقوق قضایی نیست ولی عمده آن چنین است. همچنین برخی نکته¬های کلی از ایشان در دست است که هر چند، چند جمله بیش نیست ولی محور حقوق قضایی یا بیانگر عمده موارد آن است. در اینجا غیر از پیام هشت ماده¬ای نکته کلی مهم از این نکات نیز ارائه می¬شود. یکی تأکید و بیان تساوی همه مردم در برابر قانون و دیگری تأکید بر لزوم اجرای قانون اساسی.فرمان هشت ماده¬ای این فرمان در نیمه دوم سال ۱۳۶۱ صادر شده است. مفاد فرمان هشت ماده¬ای عمدتاًدرباره حقوق مردم بویژه در حوزه حقوق قضایی است. این پیام دربردارنده چند نکته کلی و اساسی و چند نکته جزئیتر در راستای رعایت و ضایع نگشتن حقوق مردم است: ۱. تهیه قوانین شرعیه و تصویب و ابلاغ آنها با دقت و سرعت تا کار قوه قضاییه به تعطیل یا تأخیر نکشد و حقوق مردم ضایع نشود. ۲. رسیدگی به صلاحیت قضات و دادستانها و دادگاهها با سرعت و دقت عمل شود تا جریان امور شرعی و الهی شده و حقوق مردم ضایع نگردد. ۳. استقلال قاضیان در اجرای احکام اسلام بدون واهمه از هیچ مقامی، به طوری که مردم از جهت امنیت جانی، مالی و حیثیتی احساس آرامش کنند. ۴. ممنوعیت توقیف و احضار بدون حکم قاضی هم باید روی «موازین شرعیه» باشد. تخلف از این امر جرم و موجب تعزیر شرعی است. ۵. ممنوعیت تصرف در اموال و حقوق مردم مگر به حکم حاکم شرع که پس از بررسی دقیق و ثبوت حکم از نظر شرعی صورت گرفته باشد. ۶. ممنوعیت ورود به خانه، مغازه یا محل کار اشخاص بدون اذن صاحب آنها. ۷. ممنوعیت تعقیب یا مراقبت از اشخاص به نام کشف جرم یا ارتکاب گناه. ۸. ممنوعیت اهانت و هرگونه عمل غیراسلامی یا انسانی به نام کشف جرم یا ارتکاب گناه. ۹. ممنوعیت هرگونه تجسس از مردم به نام کشف گناه و جرم هر چند گناه بزرگ باشد، مانند گوش کردن به تلفن یا ضبط صوت افراد، شنود گذاشتن، دنبال اسرار مردم رفتن، فاش کردن اسرار دیگران ولو برای یک نفر. مرتکب هر یک از این امور مستحق تعزیر و در برخی موارد حد شرعی است.تساوی همه در برابر قانون از نکات کلی و محوری که درباره حقوق مردم امام خمینی «س» فراوان بر آن اصرار داشته¬اند تساوی همه در برابر قانون است. فرموده¬اند: «در اسلام همه کس حتی پیامبر عظیم¬الشأن ـ صلی الله علیه و آله ـ در مقابل قانون بی¬امتیاز در یک صف هستند و احکام قرآن و اسلام بر همه جاری است و شرف و ارزش انسانها در تبعیت از قانون است که همه تقواست و متخلف از قانون مجرم وقابل تعقیب است». در سخن دیگر فرموده¬اند: «دولت در حکومت اسلامی در خدمت ملت است. باید خدمتگزار ملت باشد و ملت چنانچه نخست¬وزیر هم یک وقت ظلم کرد، در دادگاهها از او شکایت می¬کند و دادگاهها او را در دادگاه می¬برند و جرم او اگر ثابت شد به سزای اعمالش می¬رسد». در جایی دیگر در تمجید از حکومت اصیل اسلامی می¬گویند:

«... اگر چنانچه یک نفر از پایین¬ترین افراد ملت بر شخص اول مملکت، بر سلطان، ادعایی داشت و پیش قاضی می¬رفت، قاضی شخص اول مملکت را احضار می¬کرد و او هم حاضر می¬شد و اگر چنانچه حکم بر خلاف او می¬کرد تسلیم بود».عمل به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران قبلاً در همین بخش حقوق قضایی و سایر بخشهای مورد بحث به مناسبت دیدگاه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران را به صورت فشرده ارائه کردیم. در قانون اساسی به حقوق مردم عنایت فراوان نشان داده شده است. امام خمینی «س» در موارد مختلف و مناسبتهای گوناگون بر عمل به قانون اساسی تأکید کرده¬اند. گرچه این تأکیدها به طور کلی شامل اجرای قوانین و مواد مربوط به حقوق مردم در حوزه¬های مختلف می¬شود، اما در مواردی هم به طور خاص در حوزه حقوق قضایی بر اجرای قانون اساسی تأکید کرده¬اند. در یک نمونه چنین آمده است: «دادگاههای انقلاب در سراسر ایران باید نمونه کامل اجرای حدودالله باشند. باید سعی کنند که قدمی از احکام خدای تعالی منحرف نشوند و احتیاط کامل را رعایت نمایند. دادگاهها حق ندارند نیروی مسلح از خود داشته باشند. باید بر طبق قانون اساسی عمل نمایند. قضات باید با تمام جدیت جلوی تخلفات را بگیرند و اگر خدای ناکرده کسی از دستورات الهی سرپیچی کرد به ملت معرفی شده و به مجازات برسد». موارد جزئیتر حقوق قضایی: مواردی که به صورت جزئیتر، برخی از حقوق مردم در حوزه قضایی توسط ایشان مورد عنایت و تأکید قرار گرفته، تا اندازه جستجوی نگارنده و با رعایت اختصار چنین است:۱. اصل برائت و مصونیت جان و مال و ... مردم گرچه تردیدی نیست که امام خمینی «س» به عنوان یک اسلام¬شناس فرهیخته معتقد به مصونیت جان، مال و ... همه مردم هستند مگر اینکه جرمی ثابت شود و در حدود و مقرر مجازات مجرم را باعث گردد؛ ولی در مواردی، ظاهراً به دلیل بی¬قانونیها، خلاف شرعها و تعرض به بی¬گناهان، بر این نکته تأکید ورزیده¬اند. در یک مورد در نقد عملکرد رژیم شاهنشاهی به «محاکمات سری»، «حبسهای قبل از ثبوت جرم» و «بی¬اعتنایی به دفاع از مظلومین» فرموده¬اند: «به قدری خلاف قوانین و مقررات در دادگاهها جریان دارد که موجب تأسف و تعجب است: محاکمات سری، حبسهای قبل از ثبوت جرم، بی¬اعتنایی به دفاع مظلومین». حبسهای قبل از ثبوت جرم اشاره به همان اصل حقوقی برائت دارد که در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و برخی اعلامیه¬ها و میثاقهای بین¬المللی درباره حقوق بشر هم آمده است. در بیانی دیگر، پس از انقلاب اسلامی فرموده¬اند: «از این تاریخ به بعد احدی حق تعرض به کسی را ندارد، نه مقامات مسئول و نه گروه غیرمسئول. و جناب آقای رئیس جمهور موظف هستند که از این هرج و مرج موجود اکیداً با قوه قهریه جلوگیری نمایند و متخلفین را از هر قشری هستند به دست قانون بسپارند و دادستان کل انقلاب موظف هستند که اشخاص متخلف را از هر طبقه هستند به دادگاه احضار و به وسیله آقای رئیس جمهور آنان را الزام به حضورو عدالت را درباره آنان اجرا کنند...».۲. حقوق متهم درباره حقوق متهم که در قوانین، اعلامیه¬ها و میثاقهای حقوقی و عرفی است نیز با توجه به اصول کلی تفکر امام خمینی «س» می¬توان بررسی کرد. در بیانی از ایشان آمده است: «... اما اشخاصی که متهم هستند به یکی از امور فوق که مورد عفو نمی¬توانند باشند احدی حق تعرض به آنان را ندارد جز محاکم صالح و مأمورین از قِبَل آن محاکم برای تحویل به محاکم...». توضیح اینکه این سخنان قسمتی از پیامی است که خطاب به رئیس¬جمهوری و دادستانی انقلاب در اواخر سال ۱۳۵۸ برای عفو عمومی صادر کرده¬اند، و در آن فرموده¬اند: «... کلیه قشرهایی که دستشان به خون بی¬گناهی آغشته نشده و امر به قتل نفوس نکرده و شکنج¬گر نبوده و امر به شکنجه منتهی به قتل نکرده و از بیت¬المال و اموال مردم سوء استفاده ننموده، در آستانه سال جدید عفو عمومی نمودم...» بنابراین «امور فوق» که در سخن ایشان آمده مراد جرایمی است که در این قسمت بیان کرده¬اند. یکی دیگر از حقوقی که برای متهم، از دیدگاه امام خمینی، می¬توان ثابت دانست حق محاکمه علنی است. در سخنی که از ایشان در راستای اصل برائت و به عنوان اعتراض به اعمال رژیم سابق نقل کردیم این نکته وجود دارد. در آنجا فرموده¬اند: «به قدری خلاف قوانین و مقررات در دادگاهها جریان دارد که موجب تأسف و تعجب است: محاکمات سری، حبسهای قبل از ثبوت جرم...». ظاهراً اعتراض ایشان به «محاکمات سری» این است که از

حقوق متهم یـا وظایف قاضـیان این است که محاکمات را علنی برگزار کننـد.۳. حقوق مجرمان گفته¬ها و نوشـته¬های فراوان امام خمینی «س» در اجرای دقیق احکام و مقررات اسـلامی و لزوم پی¬گیری و تعقیب هر کسـی از قاضـیان، کارگزاران و مأموران که از آن تخطی کنـد، خود دلیـل روشـنی است بر توجه به حقوق مجرمـان از دیـدگاه ایشـان. نمونه¬ای از این گفته¬ها را قبلاًدر فرمان معروف به هشت ماده¬ای خواندیم. در ضـمن فرمان دیگری که چند ماه پس از فرمان هشت ماده¬ای صادر شده نیز درباره حقوق مجرمان چنین آمـده است: «لازم به تذکر است که در حق مجرمان و منحرفان از خدا بی¬خبر هم نباید از معیارهای اسـلامی و حـدود و تعزیرات مقرره تجاوز گردد که آن خـود نیز از نظر عـدالت اسـلامی جرمی است که مـوجب کیفر است...».۴. حقوق زندانیان درباره حقوق زندانیان غیر از کلیات گذشـته که برای اثبات حقوق انسانی و اسلامی آنها کافی است و راه هرگونه برخورد خارج از مقررات شـرعی را می¬بنـدد، امام خمینی «س» در جایی ضـمن مقایسه زنـدانها در نظام جمهوری اسـلامی و رژیم شاهی، حقوق زندانی را این چنین توضیح می¬دهند: «ما سفارش کردیم که در حبسها حتی به [آنها] یک کلمه درشت نگویند. من اعلام کردم این را اعلامیه داده¬ام که حبسـی را حق ندارنـد به اینکه گرسـنگی بدهنـد، حق ندارنـد به اینکه یک سـیلی به او بزننـد، حق ندارنـد به اینکه او را شـکنجه بکننـد، حق ندارند که یک کلمه درشت به او بگویند. آنقدری که حقش است محاکمه¬اش بکنند، هر طور جرمی که دارد به آن جرم [مجازات] بکنند، جزا به او بدهند، بیشتر از این نه،...».

چیستی جرم در بازار

لیلا نعمتی*

اشـاره: به طور کلی ارتکـاب جرایم در بازارها و مراکز تجاری از سوی فروشـندگان و متصـدیان فروش، دست فروشان و نیز افرادی که تحت عنوان تماشاچی یا خریـدار وارد بازار می شوند؛ قابل تحقق است. بزه های ارتکابی در بازار را می توان به دو دسـته عمده جرایم مـالی و غیر مـالی قابل تقسـیم دانست. هرچنـد با توجه به جنبه اقتصادی بازار، بیش از همه وقوع جرایم مالی در بازار و مراکز تجـاری مورد توجه قرار گرفته و در وهله نخست، تکوین بزه هـای مـالی به اذهـان خطور می نمایـد در زمینه جرایم مـالی، مصـادیق بزهکاری از سوی متصدیان فروش به صورت ارتکاب جرایمی چون گرانفروشـی، کم فروشـی، به‌کارگماشتن کودکان تحت عنوان پادو وکارگر و تخلفاتی چون عـدم نصب اتیکت قیمت بر روی کالاها، عـدم ارائه فاکتور فروش و در نهایت تضـییع حقوق مصـرف کننـدگان و همچنین تکوین پدیده هایی چون تکدی گری و دستفروشـی رایج و شایع می باشد. از دیگر سو ارتکاب جرایمی چون سرقت، جیب بری، کیف قـاپی از سوی افرادی که به هر نحوی در محـل بازار در ترددنـد بر روی خریـداران و یا فروشـندگان انجام می پذیرد. در مورد جرایم غیر مالی باید اذعان داشت وقوع جرایم جسـمی چون ضـرب و شتم و نیز جرایم گفتاری چون هتاکی بین فروشـندگان و یا خریـداران به علت عـدم توافق در معامله مورد نظر و یاسوء اسـتفاده فروشـندگان متصور می باشد. علاوه بر آن بزه رایـج و شـایعی که در بازارهـا صـورت می پـذیرد؛ ایجـاد مزاحمت برای خریـداران و بویژه بـانوان از سوی برخی افراد که اغلب در بازارهـا و مراکز تجاری پرسه می زننـد، می باشـد. از نظر علم جرم شناسـی، تحقق بزه در بازار و مراکز تجاری دارای علل و عواملی می باشـد که به اجمال می توان موارد ذیل را مورد مطالعه قرار داد جاذبه های جرم شـناختی مؤثر در بزهکاری در بازارپیش از بیان جاذبه های تأثیرگذار در وقوع بزه در بازار، بررسی اجمالی نظریات عمومی علم جرم شناسی در ارتباط با علل بزهکاری ضروری به نظر می رسـد. البته بایـد اذعـان داشت نظریـات جرم شـناختی در زمینه علل بزهکاری به طور دقیق و کامل با علل بزهکاری در بازار قابل انطباق نیست. ولی در نهایت می توان نظریات جرم شناختی ذیل را در وقوع بزهکاری در بازار و مراکز تجاری مورد توجه قرار داد: نظریه انتخاب عقلانیاین نظریه بیشتر به وسیله کورنیش و شناخته می شود و بسیاری از جرم شناسان از جمله هیرشی وجود دارند که حـداقل بخشـی از این دیـدگاه را پـذیرفته اند. نظریه انتخاب عقلانی به تشـریح انگیزه مجرم برای ارتکاب جرم به عنوان تلاشـی

برای رفع نیاز ها ی عادی نگاه می کند. این، عقلانیت فرایند تصمیم گیری است که فرصت‌ها را برای رفع نیاز ها، هزینه ها ی بالقوه عمل و سود های پیش بینی شده تعیینمی نمایـد. از دیـدگاه نظریه انتخاب معقول ما نیاز به این داریم که تصور نماییم اکثر مجرمین افرادی معقول و منطقی هستند که می توان از ارتکـاب جرایم بعـدی توسـط آنهـا بواسـطه افزایش مجـازات هـایی که امکـان دارد متحمل بشوند، ممانعت نمود. در عرصه‌های اقتصادی، عقیده بر این است که اشخاص همیشه به گونه ای عمل خواهند کرد که سود خویش را افزایش دهند.آنان تابع محرک ها و عوامل بازدارنده هستند. لذا بهترین سیاست برای نظام عدالت کیفری سیاستی است که از ارتکاب جرایم با صرف حداقل هزینه های مالی ممانعت بکند نظریه ازهم گسیختگی (بی سازمانی) اجتماعیاین نظریه بیشتر به توسعه تبیین‌های نظری انحراف پرداخته است تا به اصلاح اجتماعی. جمعیت متراکم و موقت، شبکه ها ی اجتماعی غیر ثابت و بافت نامناسب ساختمانی از ویژگی ها ی محیط شـهری بود که مکتب شیکاگو آن را به عنوان محدوده ا ی که بالاترین سطوح بی نظمی اجتماعی را داشت، مورد بررسـی قرار داده بود. از دیدگاه مکتب شیکاگو علت انحراف نه در افراد بلکه در ماهیت محیط اجتماعی بی نظم قرار دارد نظریه فعالیت عادی این نظریه که توسط لار ی کوهن و مارکوس فلسن در سال۱۹۷۹ توسعه یافت چنین می گوید که حجم جرایم در ارتبـاط بـا سـرشت الگوهـای روزمره تعامـل هـا و همکنش های اجتماعی است. نظریه کوهن و فلسن دارای سه حوزه عمـده تأکید، برای یک حادثه مجرمانه یا یک حادثه بزه دیدگی است. نخست آنکه می گفتند که یک مجرم انگیزه دار باید وجود داشـته باشد دوم آنها بر این باور بودند که هدفی مناسب باید وجود داشـته باشد. یعنی چیز یکه ارزش ربودن و بردن را داشته باشـد یـا ظاهراً چنین ارزشـی را داشته باشـد سوم، نبود توان نگهبانی نیز بایـد وجود داشـته باشـد. یعنی مانعی بر سـر راه جرم وجود نداشـته باشد. فعالیت های عادی موجب می شود تا مجرمان وقربانیان به ارتباط با یکدیگر برسند و نوعی همگرایی در زمان و مکان برای مجرمان انگیزه دار، اهـداف مناسب و نبود نگهبان ایجاد شود. اگر یکی از این اجزای ترکیبی وجود نداشـته باشد، احتمالاً جرم اتفاق نخواهد افتاد. با این همه اگر تمام عوامل حاضـر باشد، احتمال اینکه جرم اتفاق بیفتد بیشتر است. به دلیل فعالیت های روزمره، قربانیان مناسب (یا همان اهداف) اغلب دربرخی موارد بیشتر از دیگران یافت می شود. از این نظریه برای تشـریح برخی نرخ‌های بزه دیـدگی برای برخی جرایم می توان اسـتفاده کرد مثلاًـ برخی از افراد بر پـایه تفاوت هایشان در فعالیت های جاری، بیش از دیگران برای سـرقت، تجـاوز و قتل مناسب هسـتند عامل اقتصادیآنگونه که جرم شـناسان اثبات نموده‌انـد از عوامل مؤثر در بزهکاری، عامل اقتصـادی است. وجود یک همبسـتگی بینبحران های اقتصادی و افزایش برخی از گونه های تبهکاری بویژه سـرقت و ولگردی اغلب مورد تائیـد بوده است. فقر اقتصـادی، توزیع ناعادلانه منابع مالی و بیکاری می توانـد از عوامل گرایش افراد به بزهکاری و رفتارهای ناقض هنجار باشـد. بیکاری بویژه موجب مهاجرت افراد به شـهرهای بزرگ گشـته و علاوه بر گسترش مشاغل کاذب و غیر مفیـدی چون دستفروشـی، سیگار فروشی و دوره گردی به افزایش تکدی گری و فروش مواد مخدر می انجامد که در مجموع بستری است برای بزهکـاری در آینـده. برخی از محققـان بر این نکته که" مشـکلات اقتصـادی، ایجاد یک فضای ناامنی در خانواده هامی کنـد" تأکیـد فراوان دارنـد. زیرا فردای مبهم و نـامعین بر دسـتگاه روانی کودکان فشار می آورد و اثر نامطلوبی می نهـد. احساس ناامنی و ابهام، مولد ناپایداری و در نتیجه ناسازگاری است. فقر اقتصادی مانع از رشد عقلی شده و در نتیجه به طور غیر مسـتقیم در هوش اثر می گـذارد. در این بین جرم شـناسان اروپـایی شـرایط نامساعـد اقتصادی را علت مسـتقیم بزهکاری نمی شناسـند. آقای پی ناتل می نویسـد": روابـط تبهکاری و شـرایط اقتصادی، در نظر اول موجب گمراهی است. "دکتر اتین دوگریف نیز اعلام داشته" در واقع به نظرمی رسـد که عوامـل اقتصـادی در ارتکاب جرایم تأثیر غیر مسـتقیم دارد. فقر مسـتقیماً عامل جرم نیست. ولی به طور غیر مسـتقیم ممکن است اسـتعداد بزهکاری را تقویت نمایـد. لذا نقش عوامل اقتصادی، اعتباری و نسبی است و در شـرایطی که زمینه های دیگر ارتکاب جرم وجود داشـته باشـد، فقر می توانـد تعیین کننده باشد. نظریه انحراف فرهنگی این نظریه عنوان می کند که بزهکاری در اثر عملکرد محیط شـکل می گیرد و محیـط است که بزهکـاران را به وجود می آورد. عوامـل اجتمـاعی که بـاعث ایجـاد این گونه

محیط های نامناسب می شوند عبارتند از: فساد، وضعیت نامناسب اقتصادی، جدایی نژادی و قومی، بیکاری، طلاق و جدایی و.. علاوه بر ویژگی های فردی مؤثر در بزهکاری چون محیط خانوادگی و... با توجه به وجود انبوهی از کالا ـ های ذیقیمت در فروشگاهها و مغازه ها و انبارباراز و نقدینگی موجود در آن و همچنین حضور افرادی که با در اختیار داشتن پول به صورت نقد برای خرید راهی بازار شده اند، جاذبه هایی است که می تواند در وقوع جرایمی چون سرقت ، جیب بری ، تکدی گری و کیف قاپی تأثیر بسزایی داشته باشد. علاوه بر این، ازدحام حاکم بر بازار نیز می تواند ارتکاب جرایم جیب یری و کیف قاپی را تسهیل نماید. افرادی که به هر نحو از فقر مالی در رنج به سر می برند و یا افراد سودجوی طماع می توانند با در نظر گرفتن موارد فوق و طبق نظریه ا نتخاب معقول به انجام جرایم مالی در بازار رغبت حاصل نمایند. همچنین با توجه به نظریه ازهم گسیختگی اجتماعی، در مراکز تجاری و بازار ها، وجود جمعیت متراکم و موقتی بویژه خریداران که به صورتی موقتی در بازار حضور دارند و همچنین شبکه های ناپایدار از خریداران، دلالان و دست فروشان، در کیفیت و سهولت ارتکاب جرایم مالی در بازار سهم ارزنده ای را ایفا می نماید. امّا در مورد علل تحقق پدیده های رایج در بازار هماننددستفروشی، سیگار فروشی و تکدی گری باید افزود؛ افراد سود جو علاوه بر اینکه می توانند به صورت ارتکاب سرقت، جیب بری و یا کیف قاپی به اهداف سودجویانه خویش به صورتی آسان و کم هزینه جامه عمل بپوشانند، در اغلب موارد به عمل تکدی گری و گدایی دست می زنند تا با ایجاد حس ترحم در بازاریان و خریداران –که به زعم ایشان در شرایط مالی نسبتاً مساعد به سرمی برند– مبالغی را به چنگ بیاورند. که علاوه بر ویژگی و خصوصیات شخصی و فردی، عوامل اجتماعی و فرهنگی و همچنین جاذبه‌های اقتصادی که فوقاً ذکر گشتمی تواند درشکل گیری این پدیده ها نیز مؤثر واقع شود. پدیده دست فروشی در اطراف بازار و مراکز تجاری علاوه بر اینکه از لحاظ دیداری، دورنمای نامناسبی به بازار می بخشد، می تواند در زمینه بزه زایی تأثیر نامحسوس و عمیقی داشته باشد. چراکه اغلبدست فروشان به صور موقتی در اطراف بازارها به فعالیت می پردازند و امکان فروش کالای غیر استاندارد، تقلبی و قاچاقی و نیز کالاهای مسروقه و توزیع مواد مخدر توسط چنین افرادی محتمل است. لذا در صورت گرانفروشی و مغبون گشتن خریدار و یا عرضه کالای تاریخ گذشته و غیر استاندارد، به دلیل ویژگی حضور ناپایدار و موقتیدستفروشان، در اغلب موارد این جرایم از طریق محاکم قابل تعقیب نبوده و یا به علت ناشناخته بودن اقامتگاهدستفروشان، مالباختگان تمایلی به طرح دعوی در مراجع قضائی نشاننمی دهند. ناگفته نماند زایش پدیده دست فروشی ریشه در مشکلات فرهنگی، فقر اقتصادی، عدم پرداخت عوارض و مالیات به شهرداری و نبود اجاره بها و هزینه های آب، برق و تلفن دارد. اغلب چنین افرادی دارای بضاعت مالی کافی برای خرید غرفه و مغازه نمی باشد که شهرداری و سازمان های مربوطهمی تواند با ارائه تمهیداتی چون وام‌های کم بهره به استقرار چنین افراد ی در بازارچه های فروش، کمک رسانده و به سازمان دهی اقتصادی مساعدت نماید *کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم شناسی و وکیل پایه یک دادگستریرسالت

درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحیم

جاهِدُوا بِأَمْوالِكُمْ وَ أَنْفُسِكُمْ فی سَبيلِ اللَّهِ ذلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)

با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السّلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیافزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند

بنادر البحار–ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹

بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در

دلدادگی به اهلبیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.

مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف :دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السّلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیتهای گسترده مرکز :

الف)چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب)تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن سهمراه

ج)تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما ، انیمیشن ، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و...

د)ایجاد سایت اینترنتی قائمیه www.ghaemiyeh.com جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه)تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و)راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)

ز)طراحی سیستم های حسابداری ، رسانه ساز ، موبایل ساز ، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک ، SMS و...

ح)همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

ط)برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی)برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضوری و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت : ۲۳۷۳ شناسه ملی : ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: www.ghaemiyeh.com ایمیل: Info@ghaemiyeh.com فروشگاه اینترنتی: www.eslamshop.com

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳- (۰۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور کاربران ۲۳۳۳۰۴۵(۰۳۱۱)

نکته قابل توجه اینکه بودجه این مرکز؛ مردمی ، غیر دولتی و غیر انتفاعی با همت عده ای خیر اندیش اداره و تامین گردیده و لی

جوابگوی حجم رو به رشد و وسیع فعالیت مذهبی و علمی حاضر و طرح های توسعه ای فرهنگی نیست، از اینرو این مرکز به فضل و کرم صاحب اصلی این خانه (قائمیه) امید داشته و امیدواریم حضرت بقیه الله الاعظم عجل الله تعالی فرجه الشریف توفیق روزافزونی را شامل همگان بنماید تا در صورت امکان در این امر مهم ما را یاری نمایندانشاالله.

شماره حساب ۶۲۱۰۶۰۹۵۳ ، شماره کارت :۶۲۷۳-۵۳۳۱-۳۰۴۵-۱۹۷۳و شماره حساب شبا : IR۹۰-۰۱۸۰-۰۰۰۰-۰۰۰۰-۰۶۲۱-۰۶۰۹-۵۳به نام مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان نزد بانک تجارت شعبه اصفهان – خیابان مسجد سید

ارزش کار فکری و عقیدتی

الاحتجاج – به سندش، از امام حسین علیه السلام –: هر کس عهده دار یتیمی از ما شود که محنتِ غیبت ما، او را از ما جدا کرده است و از علوم ما که به دستش رسیده، به او سهمی دهد تا ارشاد و هدایتش کند، خداوند به او می‌فرماید: «ای بنده بزرگوار شریک کننده برادرش! من در کَرَم کردن، از تو سزاوارترم. فرشتگان من! برای او در بهشت، به عدد هر حرفی که یاد داده است، هزار هزار، کاخ قرار دهید و از دیگر نعمت‌ها، آنچه را که لایق اوست، به آنها ضمیمه کنید».

التفسیر المنسوب إلی الإمام العسکری علیه السلام: امام حسین علیه السلام به مردی فرمود: «کدام یک را دوست‌تر می‌داری: مردی اراده کشتن بینوایی ضعیف را دارد و تو او را از دستش می‌رَهانی، یا مردی ناصبی اراده گمراه کردن مؤمنی بینوا و ضعیف از پیروان ما را دارد، امّا تو دریچه‌ای [از علم] را بر او می‌گشایی که آن بینوا، خود را بِدان، نگاه می‌دارد و با حجّت‌های خدای متعال، خصم خویش را ساکت می‌سازد و او را می‌شکند؟».

[سپس] فرمود: «حتماً رهاندن این مؤمن بینوا از دست آن ناصبی. بی‌گمان، خدای متعال می‌فرماید: «و هر که او را زنده کند، گویی همه مردم را زنده کرده است»؛ یعنی هر که او را زنده کند و از کفر به ایمان، ارشاد کند، گویی همه مردم را زنده کرده است، پیش از آن که آنان را با شمشیرهای تیز بکشد».

مسند زید: امام حسین علیه السلام فرمود: «هر کس انسانی را از گمراهی به معرفت حق، فرا بخواند و او اجابت کند، اجری مانند آزاد کردن بنده دارد».